



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Satisfacción laboral y desempeño docente de la IE “Luis Vallejos Santoni” del distrito de Andahuaylillas 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Hyssica Orquidea Moran Bravo

ASESOR:

Dr. Edgar Enríquez Romero

SECCION:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Presidente

Dr. Enríquez Romero Hugo

Secretario

Dr. Sanchez Ortiz Flavio Ricardo

Vocal

Dr. Enríquez Romero Edgar

DEDICATORIA

A Dios, a la Virgen y a mis adorados padres que siempre fueron ejemplo de superación y perseverancia. Supieron brindarme todo su amor y entendimiento, y hoy gracias a ellos puedo alcanzar un objetivo más en mi vida profesional

A mis maravillosos hijos Alisson Brigitte y Joaquín Alejandro que son la razón de mi existencia, a mis adorados hermanos y hermanas, que siempre están conmigo en los buenos y malos momentos.

La autora

AGRADECIMIENTO

Al Director y profesores de la institución educativa “Luis Vallejos Santoni” del Distrito de Andahuaylillas, por permitirme llevar a cabo la ejecución de mi trabajo de investigación

A los participantes del grupo muestral que hicieron posible la realización de mi trabajo de investigación.

En especial al Dr. Edgar Enríquez Romero por su paciencia y empatía con nosotros durante su asesoramiento, sus aportes en su validación de expertos, y de esta manera mejorar nuestro instrumento de recolección de datos.

A la Universidad César Vallejo que en sus aulas me consolide profesionalmente en la maestría, a mis docentes de la Escuela de Posgrado, quienes con sus conocimientos y experiencias se esforzaron en impartir sus conocimientos.

La autora

PRESENTACIÓN

Dignos señores miembros del Jurado;

Dando cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo, expongo ante ustedes la tesis titulada "Satisfacción laboral y desempeño docente de la I.E. "Luis Vallejos Santoni" del Distrito de Andahuaylillas 2018", con la finalidad de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente.

El presente trabajo de investigación se presente en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo.

Convencidos de cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
ÍNDICE DE TABLAS.....	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	41
1.2.1 Problema General.....	41
1.2.2 Problema específico	41
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	42
1.4 HIPÓTESIS	43
1.4.1 Hipótesis general	43
1.4.2 Hipótesis específica	43
1.5 OBJETIVOS.....	44
1.5.1 Objetivo general.....	44
1.5.2 Objetivo específico	44
II. METODO.....	45
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	45
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	46
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	52
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	

2.4.1. Descripción del instrumento	52
2.4.2. Validación de Instrumentos	53
2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	54
2.6. ASPECTOS ÉTICOS	55
IV. RESULTADOS.....	56
4.1 PRUEBA DE HIPOTESIS.....	77
V. DISCUSIÓN.....	82
VI. CONCLUSIONES.....	84
VII. RECOMENDACIONES	86
VIII. REFERENCIAS.....	87
ANEXOS	88

RESUMEN

Este trabajo de indagación titulado Satisfacción laboral y desempeño docente de la IE Luis Vallejos Santoni del Distrito de Andahuaylillas 2018, cuyo objetivo principal planteado es Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018.

La presente investigación tiene como diseño de la investigación no experimental, es de tipo correlacional, porque se tendrá que determinar el grado de relación o influencia entre la variable independiente y la variable dependiente, ésta investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a que se va a describir, explicar y predecir las variables, En éste entender, La población está constituida por el personal docente de la IE Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas, las cuales están conformadas por 19 docentes.

Llegando a los siguientes resultados: Con respecto al desempeño laboral, se observó que el 42.11% de los docentes manifestó que casi siempre están insatisfechos con la labor que realizan o desempeñan, mientras que el 47,37% indican que están satisfechos con las funciones que realizan en el centro donde laboran, mientras que el 10,53% muestra total insatisfacción laboral con el ambiente en el que laboran.

Arribando a la siguiente conclusión, En la presente investigación los resultados notables permiten alcanzar los objetivos planteados, aclarando los problemas establecidos y permitiendo identificar la influencia de satisfacción laboral con el desempeño docente de los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018, entonces con respecto al desempeño laboral, se observó que el 42.11% de los docentes manifestó que casi siempre están insatisfechos con la labor que realizan mientras que el 10,53% muestra total insatisfacción laboral con el ambiente en el que laboran.

PALABRAS CLAVE

Satisfacción, Laboral, Desempeño, Docente

ABSTRACT

This research work entitled "Job satisfaction and teaching performance of the IE" Luis Vallejos Santoni "of the District of Andahuaylillas 2018, whose main objective is to determine what is the relationship between job satisfaction and teaching performance in the teachers of EI" Luis Vallejos Santoni "of Andahuaylillas 2018.

The present investigation has a non-experimental research design, it is correlational in nature, because it will have to determine the degree of relationship or influence between the independent variable and the dependent variable, this research has a quantitative approach because it is going to be described , explain and predict the variables, In this understand, The population is constituted by the teaching staff of the Luis Vallejos Santoni of Andahuaylillas, which are made up of 19 teachers.

Arriving at the following results: With regard to job performance, it was observed that 42.11% of teachers said that they are almost always dissatisfied with the work they perform or perform, while 47.37% indicate that they are satisfied with the functions they perform. they perform in the center where they work, while 10.53% show total job dissatisfaction with the environment in which they work.

Arriving at the following conclusion, in the present investigation the remarkable results allow to reach the set objectives, clarifying the established problems and allowing to identify the influence of job satisfaction with the teaching performance of the teachers of the "Luis Vallejos Santoni" of Andahuaylillas 2018, then with respect to job performance, it was observed that 42.11% of teachers said that they are almost always dissatisfied with the work they do while 10.53% show total job dissatisfaction with the environment in which they work.

Keywords: Satisfaction, Labor, Performance, Teacher

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: DESEMPEÑO DOCENTE	57
TABLA 2: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	59
TABLA 3: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.....	61
TABLA 4: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	63
TABLA 5: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	65
TABLA 6: SATISFACCIÓN LABORAL.....	67
TABLA 7: LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO.....	69
TABLA 8: LA SATISFACCIÓN CON EL SALARIO	71
TABLA 9: LA SATISFACCIÓN CON LAS PROMOCIONES	73
TABLA 10: LA SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO	75

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: DESEMPEÑO DOCENTE	57
FIGURA 2: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.....	59
FIGURA 3: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	61
FIGURA 4: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	63
FIGURA 5: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	65
FIGURA 6: SATISFACCIÓN LABORAL	67
FIGURA 7: LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO.....	69
FIGURA 8: LA SATISFACCIÓN CON EL SALARIO.....	71
FIGURA 9: LA SATISFACCIÓN CON LAS PROMOCIONES.....	73
FIGURA 10: LA SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO.....	75

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La presente investigación tiene como propósito establecer la relación existente entre la satisfacción laboral y desempeño docente de la institución educativa “Luis Vallejos Santoni” del Distrito de Andahuaylillas 2018. El interés por el estudio surge en respuesta a la situación que tienen los docentes dentro de sus centros laborales y como su satisfacción se refleja en su desempeño, entonces los alumnos de este centro educativo tendrán una educación de calidad, y con ello contribuir a mejorar la gestión de la institución educativa. La institución educativa secundaria mixto es una de las instituciones más jóvenes de la hoya del Vilcanota donde se alberga a estudiantes del entorno distrital , se crea como institución el año 1976 , el 25 de abril gracias a un grupo de personas identificadas con la necesidad del pueblo , el primer local fue la capilla denominada El Calvario y se matricularon aproximadamente 38 alumnos en el año 1979 la cooperativa Wiraccochan Nª 20 dona 1520 metros cuadrados de terreno para la infraestructura educativa el fundo Marabamba lugar denominado Ccanchistabla, es decir , donde actualmente funciona.

El problema de la presente investigación es la insatisfacción laboral, esto significa que existe poca satisfacción del docente con el trabajo, la cual está relacionado al éxito de una persona quien no tienen un reconocimiento del desempeño que realizan ni otorgan ascensos también no les permiten realizar oportunidades de aprendizaje esto produce una gran desmotivación profesional y va de la mano con la poca satisfacción con el salario que puedan recibir no concordes a su desempeño , no obtiene promociones o un extra , no se sienten aprobados , no recién elogios por los logros realizados y al contrario críticas que desmotivan de manera fuerte que puede llegar a influenciar al entorno estudiantil, sin un control

de horario y debido a eso no puede haber una supervisión correcta , tampoco contando con el apoyo moral de los compañeros de trabajo y debido a esto se puede percibir que no habría un grado de responsabilidad laboral. Por otro lado esta o va de la mano con el mal desempeño del docente si no hay un ambiente laboral bueno no habrá un buen desempeño docente y esto puede influenciar a los estudiantes y no poder desenvolverse bien pedagógicamente, el mal desempeño del docente también se debe a que este no tenga un dominio exacto del tema a tratar o la disciplina que le toca desenvolverse y no contar con estrategias dinámicas que puedan ayudarlo o el clima en el que se encuentra no sea el más favorable y no cooperen así no habar ben desenvolvimiento de os contenidos que quiera realizar y no se hábil de usar instrumentos de ayuda para volver auto dinámico debido a estos errores se llega a un solo punto que no hay recibido la capacitación adecuada y no hay realizado correctamente las practicas cero participación en actividades esto genera el mal desenvolvimiento. Entonces el problema de la investigación es la insatisfacción laboral de los docentes y su relación con el desempeño docente, esto se debe a: La insatisfacción que la mayoría de trabajadores tienen sobre el salario que obtienen pocos reciben el salario deseado anhelado y algunos solo esperan el día de paga para poder gozar y satisfacer ciertas necesidades o darse algunas comodidades usualmente los países que producen mas no son los más ricos o todos gozan de vivir en case media o la clase alta , por falta de organización y otros factores suelen ser pobres, aunque ahora se goza de una mejor calidad de vida no todos están satisfechos con el salario actual que obtienen. También es la satisfacción con las promociones al recibir algunos beneficios adicionales como horas extras o reemplazo se logra obtener ciertos beneficios con un aumento o poder acceder a ciertas comodidades que este desea satisface ciertas situaciones suyas y logra más aporte para el mismos, muchas veces se piensa que un salario o un bono anual es un buen reconocimiento pero es una idea común de todos pero el reconocimiento va más allá, el reconocimiento es una parte esencial para el ser humano por que necesitan un apoyo motivacional esto influye demasiado en el trabajador, cuando el trabajador tiene la motivación adecuada de sus superiores tiene consecuencias

positivas buen desempeño docente responsabilidad entre otros y es así que se logra obtener un reconocimiento y de la mano la satisfacción del trabajador. También es la satisfacción con los beneficios, los que se puede obtener es una prueba de la satisfacción que se le brinda a un cliente, al sentirse satisfecho con el trabajo realizado se vuelve embajador del trabajo brindado, y los beneficios son altos y buenos ya que brindan muchas posibilidades y una gran comodidad. También es la satisfacción con las condiciones de trabajo, donde el espacio de trabajo de la persona es esencial ya que el trabajador es un factor indispensable para el desarrollo del trabajo en funcionamiento al sentirse cómodo en el espacio que se encuentra se desempeña con más confianza logra su comodidad y se desenvuelve de mejor manera al contrario no sentirse bien y no adaptarse a la condiciones que le presentan llega a sentirse insatisfecho puede no tener un gran desempeño docente poco motivacional y sin confianza. También es la satisfacción con la supervisión donde es más de índole observacional al realizar un trabajo bien hecho eficaz se espera una supervisión correcta y reconocida ya que se logró realizar todo lo propuesto de una manera correcta logra su propia satisfacción por un trabajo bien hecho y también la satisfacción del supervisor al observar un trabajo bien realizado. También es la satisfacción con los compañeros siendo un espacio cómodo logra la satisfacción del trabajador y también influye el entorno por cual está rodeado, si las personas que lo rodean en el ámbito laboral son personas motivadas y ejercen su labor correctamente es claro que habrá una influencia positiva y sentir la satisfacción del espacio laboral en el que labora con una armonía. Y finalmente es la satisfacción con la compañía y la dirección desde un punto clave es un modo integrativo llevando a cabo ciertos puntos clave como la motivación, actitud, productividad, refuerzo, metas y expectativas que todos deben cumplir correctamente para tener un ambiente conforme y recibir actitudes motivacionales por parte del líder o dirección que los guía y auto motiva para poder realizar yodo correctamente y tener una satisfacción tanto laboral con la compañía y satisfacción de la dirección o del líder que guía su desempeño de productividad.

Por lo tanto la presente investigación propone una solución crear talleres de desenvolvimiento para el docente y pueda realizar sus dinámicas pedagógicas de manera más libre y confiable formar un ambiente saludable con los compañeros de trabajo tanto como el líder otorgar un ámbito motivacional para poder influenciar de manera positiva al docente premiándolo con un reconociendo por la gran labor correcta impecable que pueda realizar.

Trabajos Previos: Estos estudios hechos en instituciones educativas en el ámbito internacional y como el nacional que nos proporcionan información sobre el desarrollo de la satisfacción de laboral y el desempeño del docente, los cuales tenemos:

Por el lado de Arizona EE.UU., Robbins (2004) pone más atención en el análisis del comportamiento Organizacional que “satisfacción laboral se entiende por la actitud en general del individuo que muestra hacia su trabajo”. En el presente esta teoría es notablemente directa, pero es muy distinta al concepto que tiene ya que la actividad que realiza una persona es algo más que hacer sus distintas tareas para sacar de lo rutinario entonces significa que da forma en la que califica su trabajo y satisfacción por el ambiente en que se encuentra es la suma de varios factores. Por otro lado el creador de esta teoría determina que los empleados a gusto aumentan la satisfacción y la lealtad de los clientes. Por ende indica que en los grupos de servicio de detención y abandono de los clientes de alguna manera depende en un buen número la forma en que tengan el trato hacia sus trabajadores. Lo más claro a la vista es que si los trabajadores están a gusto sean más educados alegres y sensibles, lo cual es admirado y produce satisfacción de del trato a los clientes. También se tiene el desempeño y la satisfacción de un trabajador pues será de mejor manera si sus valores concuerdan con el lugar de trabajo, resalta como un ejemplo, aquella persona que tiene más importancia a la imaginación, por otro lado la dependencia y la libertad no van de la mano con el ritmo de trabajo, porque se desea obtener el respeto y que hagan caso a las

normas porque los jefes ven eso y sienten más agrado por esa actitud y realizan una mejor evaluación y premian a los trabajadores adaptados y ellos tienen más beneficios y encuentran la satisfacción laboral.

Por el lado de EE.UU., Newston. (1999), Se cumplió un estudio en base al Comportamiento Humano en el Trabajo, de igual manera se llegó a la conclusión de que “la satisfacción es aquella sensación que el ser humano siente al presenciar un orden de equilibrio entre una necesidad o un conjunto de necesidades y el objetivo a los recursos que se necesiten, entonces llegaron a la conclusión de que la satisfacción necesita un análisis y estudio de la misma. En los últimos años aparecen una serie de teorías con distintos tipos de análisis en lo que se refiere al plan educativo.

De otro lado en el Perú, Rosell, 2003 (citado por García, 2008,) realizó un estudio sobre la satisfacción laboral de los estudiantes salientes de la Universidad Peruana Cayetano Heredia que realizan su trabajo de manera personalizada. El estudio que realizaron se necesitó 56 alumnos, teniendo el objetivo de evaluar el punto de satisfacción laboral de los estudiantes salientes de dicha facultad en sus principales resultados se notó que el 64% de los encuestados obtuvieron un grado de satisfacción buena en el lado de la motivación laboral y se sentían a gusto por el otro lado el 50% obtuvo un grado de satisfacción maso menos en el lado de ingresos, y el 40% obtuvo un grado de satisfacción maso menos en el lado de tensión y el 54% obtuvo un grado de satisfacción también maso menos en el lado de ambiente laboral. Por lo cual se llega al resultado de que el grado de satisfacción laboral global es regular no alcanza un grado ni lato ni bajo.

, Palma (1999) mostro una muestra de 952 empleados en 5 organizaciones de lado ocupacional un nivel de satisfacción regular en empleados que no se sentían cómodos, pero tampoco obtenían una satisfacción al 100% dependiente en lima metropolitana. Reconociendo los factores esenciales los de mayor satisfacción, se realizaron diferencias de género y se observó que se favorece más al género

femenino con un agradable nivel de satisfacción laboral por otro lado también los empleados que atienden directamente a los clientes, siendo su premio un elemento asociado al grado de satisfacción laboral.

Zubieta y Suñinos (1992), realizaron una trama por los distintos lados de estudio que estén de la mano con la satisfacción de los profesores, que se realizaron en España demostrando que el grupo de profesores muestra una satisfacción moderada con los lados más dinámicos, el conjunto de profesores es uno de los menos satisfechos de la mano con los profesionales del grupo de enfermería, cuanto más alto sea el nivel de estudio mayor es la satisfacción, a mayor cambio en la actividad mayor satisfacción, modificar lo rutinario no hay datos que muestren cambios en la satisfacción, según el género del trabajador, dentro del mismo grado de profesionalismo, a mayor grado de educación poca satisfacción ya la satisfacción aumenta con la edad hasta pocos años antes

Según el sexo del trabajador, dentro del mismo nivel profesional, a mayor nivel educativo menos satisfacción y la satisfacción se incrementan con la edad hasta pocos años antes del retiro de trabajo.

Por su parte, Esteve (1994) analiza una cuestión de efectos del nerviosismo y no gusto profesional, que muestran los trabajadores uno de los factores el lado emocional la insatisfacción y poner frente a los problemas netos de la enseñanza, donde es observable el desatino con el ambiente donde deseaban laborar los profesores. De una manera similar en el planteamiento tomaron en cuenta el nivel de satisfacción de los profesores por las condiciones que presentaba el ambiente de trabajo. El profesor atendiendo aspectos de mantenimiento y seguridad del ambiente y el equipamiento de deportes, que está elaborada por el lado de igualdad que este propone entre la realidad del día a día captada por el lado laboral y su punto de observación profesional de cómo deberían realizarse las situaciones.

De acuerdo al desempeño también en el Perú, Domínguez (1999) hizo a cabo una investigación en el desempeño del profesor, formas didácticas con el nivel de desempeño de los estudiantes de la escuela de obstetricia de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional mayor de San Marcos para obtener el grado de magister en la facultad de medicina. Se mostraron las conclusiones del estudio, dan espacio a mencionar que los factores de desempeño del profesor y métodos innovadores inciden de forma buena en el rendimiento estudiantil, entonces el factor de desempeño del profesor aumenta el rendimiento estudiantil con un peso de 1,42 de igual manera, el factor de métodos dinámicos también inciden aumentando el rendimiento estudiantil en 1,26 y el factor incide se archiva al desempeño del profesor y los métodos dinámicos no tienen una actividad notable en el rendimiento estudiantil .

Por su parte, García (2008) realizo un estudio con relación de la realización curricular y desempeño del profesor, que son dos maneras distintas según los estudiantes de la facultad de educación de la universidad Federico Villareal. Para poder tener un grado académico de magister en administración de la educación universitaria en la UNMS, en cuenta final N°1 describe a nivel general como el valor $P=0,00<0,05$ se puede dar el acierto que la actividad curricular va de la mano notoriamente con un desempeño de los profesores según el lado estudiantil de la facultad de educación con una relación de nivel regular de 84,7 %,

Para, Rincón (2005), quien observo un estudio titulado relación entre el estilo de liderazgo del jefe y el desempeño del profesor del valle de Chumabo de la provincia de Andahuaylas mostrada a la facultad de educación de la universidad Nacional

Andahuaylas, presentada a la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villareal para obtener el grado de Magister en educación se llegó al resultado de que se demostró el grado de igualdad entre el liderazgo y el profesor de la institución ya descrita. El estudio que se realizo fue descriptivo transversal-

correlacional tomando como ejemplo a los estudiantes, profesores y directores de la actual institución, llegando a la conclusión de que se vuelve a afirmar entre el estilo de liderazgo del director y el desenvolvimiento del profesor y existe un grado alto de correlación en las instituciones del valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas.

En un estudio realizado, López (2006) hizo un trabajo de investigación en ayuda pedagógica y desenvolvimiento laboral del profesor procurando tratar solo sobre la educación para la universidad Rafael Urdaneta, donde tuvo como finalidad calcular la igualdad que exista entre la formación pedagógica y el desempeño del profesor en la educación básica de la primera y segunda etapa. Siendo de carácter descriptivo, analizando todos los factores con un formato descriptivo-transaccional, formado por 42 ítems, clasificado en dos variables que son

Formación docente con sus dos (02) dimensiones y sus seis (06) indicadores.

Entonces se tendría las variables de lado pedagógico la cual tuvo como autores a Perez E.Rivero para la realización de la variable y el desempeño de trabajo se realizó un cuestionario a 10 profesores como prueba principal para conocer el lado de confianza con un resultado de $r = 0.7128$ la cual es cierta después de que sea existente y analizada por los expertos. Usando el instrumento final para los 38 profesores de las escuelas el Dr. Luís Hómez y Gran Mariscal de Ayacucho.

Obtuvo como resultado de una correlación de $r = 0.306$ en la escala de Pearson, demostrando como resultado una correlación positiva adecuada; concluyendo con el estudio de los profesores que tienen una educación pedagógica, necesitan de la formación permanente de actualización, por lo que recomienda la planificación de cursos y/o talleres de capacitación para la actualización de conocimientos que este constante aprendizaje por los cambios a través del tiempo.

Teorías relacionadas al tema: Satisfacción Laboral Considerado como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. **LOCKE 1976**

Esta definición a mi parecer es la que se ajusta más a mi trabajo de investigación porque es la actitud emocional y subjetiva, la sensación de felicidad, de goce y placer que muestra todo trabajador con respecto a si mismo y a su entorno laboral. Está claro decir que existen diversas dimensiones en la cual el docente considera de suma relevancia para alcanzar una satisfacción plena en su trabajo, su desarrollo e identidad profesional.

Específicamente la satisfacción que encuentra la persona en el trabajo que realiza por sentirse cómodo por trabajar en el ambiente que se encuentra, con los compañeros o el director líder estos distintos factores que son el eje de movimiento y desempeño de la persona la manera concreta en que ve cómo se realizan las actividades en el centro que labora encuentra la satisfacción también de acuerdo a las experiencias vividas que tenga a lo largo del desempeño docente que tiene experiencias más positivas que negativas , con el ambiente de trabajo con los compañeros y con el trabajo que realiza.

Robbins indica que la satisfacción laboral es: La satisfacción en el centro laboral es un resultado sentimental diversos factores de la zona laboral que se realiza, no es una investigación personal una persona `puede ser considerablemente satisfecha con un factor de su zona laboral o infeliz con uno u otras condiciones que se le presenten. (Robbins, 2005)

La satisfacción laboral indica que es una contestación positiva o negativa a los diversos aspectos del trabajo que la persona emplea, la persona puede estar conforme o inconforme en el ambiente que labora, si el empleador trabajo en un ambiente no agradable de acuerdo a muchas razones como tal la falta de compromiso de su lideres o el trato no cordial que este pueda recibir llega a desmotivarlo de una manera grande y esto puede llegar a influenciar de mala

manera al entorno en el que labora perjudicando sus desenvolvimiento ante los estudiantes no poseer el control de ellos o no contar con la paciencia necesaria para desarrollar sus distintos temas no ser auto dinámico que no consiga la atención necesaria y esto con el tiempo lleva a que se sienta insatisfecho con el trabajo que desempeña y no otorgue la información necesaria ni correcta . Por otro lado, si el ambiente en el que labora es guiado de manera correcta de manera positiva dando previas capacitaciones necesarias para el buen desempeño del docente y pueda realizar las distintas formas y reciba el trato correcto su desempeño será el correcto satisfecho laboralmente por las distintas razones que lo hacen sentir cómodo el trato el ambiente compañeros de trabajo recibir colaboración mutua hará el ambiente un lugar agradable y habrá una satisfacción laboral.

Sabemos que muchas veces el ámbito salarial también es uno de los factores esenciales para la satisfacción laboral que este pueda sentir, ya que aún trabajo muy bien desempeñado necesita una buena remuneración de acuerdo a lo que realiza recibir alguna remuneración beneficios logros de el mismo dentro del ámbito laboral son patrones motivacionales para un buen desempeño docente siempre se necesita saber que un trabajo bien hecho merece una buena remuneración , pero si por el contrario este no recibe lo acordado o lo justo es normal que no se sienta satisfecho laboralmente porque habría una irregularidad laboral , entonces cumplir con los tantos requisitos tanto éticos como económicos son necesarios para un buen desenvolvimiento laboral y sentirse satisfecho con el trabajo que realiza .

Según Steve el ámbito de la satisfacción del docente tiene que ver con el ambiente donde trabaja tal como menciona también en uno de sus estados de Herzberg, Marrero (1993) y de la UNED. De igual forma otros afirman que la satisfacción laboral se define a la forma de cómo se siente la persona en al ámbito de su trabajo e intervienen distintos modos de vida como el salario, el ambiente laboral y los beneficios y el compañerismo que exista, la forma de manejo del líder o director.

Por otro lado, un buen incentivo para alguno de ellos puede ser un reconocimiento laboral trabajos extras y ofrecer otros beneficios como promociones pagas extras por lo realizado pequeños bonos que sirven de gran motivación para ellos, no porque todos sea en base al dinero sino porque todo trabajo bien realizado con todas las expectativas cumplidas éticamente desenvolvimiento correcto merece una buena remuneración esto sirve de incentivo para seguir realizando las cosas de mejor manera mejorar sus distintos ámbitos produzcan su propia mejora o quien sabe invertir para mejorar más sus distintitas habilidades para poder transmitir más conocimientos de una manera eficaz.

El buen desempeño del docente va de la mano con distintos factores tales como otorgarle ciertos beneficios por un trabajo bien realizado, el realizar un trabajo de manera correcta cumplir las normas que impone la dirección estar en contante cambio innovar sus metros de enseñanza hace de recogimiento algunos benéficos como aumento salarial o también ciertas facilidades para el docente, remunerar un día u otorgar fácilmente alguna licencia, vacaciones facilidad manejo de horarios pueden ser algunos beneficios que se les pueda otorgar.

La satisfacción del docente o el desempeño que este realice tiene que ver con las condiciones de trabajo que este tenga, si no está en condiciones correctas para poder laborar no se sentirá satisfecho ni cómodo muchas veces el espacio en el que se labora influye mucho bajo desempeño bajo rendimiento desvalorizado no sentirse capaz de hacer o lograr las metas que se propuso en el ámbito laboral que empezó a laborar un trato no deseado, puede ser una de las muchas causas de este comportamiento o actitud tomada , al realizar un buen trabajo hecho desempeño correcto pacientemente y de una manera dinámica se busca ser recompensado con un buen salario que haga equilibrio con el trabajo realizado.

Tenemos otro punto que es la satisfacción con la supervisión que se realiza esto según Locke incluye las capacidades técnicas y administrativas, así como las

cualidades a nivel interpersonal, las medidas que se toma en este aspecto son conseguir la satisfacción laboral mediante una buena supervisión, el supervisor del área corrija ciertos errores verifique que las técnicas que realiza sean las correctas como también en lo administrativo ver que todo esté siendo guiado de manera correcta, para poder el empleado sentirse satisfecho por la supervisor que realizan sabiendo que son realizadas en las mejores condiciones .

Por otro lado está el compañerismo las personas que rodean el espacio laboral que también influyen en el desempeño del docente de alguna forma, si está rodeado de personas no pro activas sin aportes es normal que se deje llevar al mismo ritmo que ellos tienen y no busque sobresalir entre todos ellos, pero si hay un ambiente competitivo motivacional cooperación mutua busca la mejora y querer sobresalir entre todos ellos y recibir el reconocimiento merecido y la satisfacción de laborar en el ambiente con los demás compañeros.

La satisfacción que va de la mano con el compañerismo y la mano del director conocido como el líder. En este aspecto sobresale en esta pregunta la normas de beneficio El centro de trabajo exige en el trabajo responsabilidad, los beneficios de promoción y la cantidad de beneficio y condiciones del es que el supervisor inmediato del empleado por lo que dependerá de la empresa el modificar algunos aspectos en beneficio del trabajador, todo esto según Locke. Sabemos que para una buen a satisfacción del empleado también es correcto saber que quien los guía o maneja la empresa en a la que se elabora sea de manera eficaz y parte de esto tenga un trato cordial con los empleados quienes se sentirán motivados por esto observando los errores y corrigiéndolos, ya que el director es el eje de movimiento del trabajo un buen guía tendrá un buen desempeño por parte de los empleados que genere un mejor ambiente y se logre la satisfacción del director y el sienta la satisfacción con la compañía que guía.

Teorías básicas sobre satisfacción laboral: Estos estudios realizados por Frederick Herzberg una de las que más influencia tuvo en la satisfacción laboral. El molde real implantado en 1959 por Herzberg, Mausner y Snyderman, se basa en un estudio realizado acerca de las causas de la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo de Ingenieros y contadores. La forma de estructura se basó en una entrevista personalizada a 200 ingenieros y contadores de acuerdo a la técnica de los principios críticos cada persona describió detalladamente las veces que se había sentido excepcionalmente bien o mal en su trabajo, señalando que esta situación les había llevado a trabajar con mayor, menor o igual intensidad. A juicio del entrevistado, la causa de su sentimiento de satisfacción o insatisfacción en el trabajo. (Herzberg, 1959)

Nos especifica la satisfacción que sienten en su centro de trabajo si genera en ellos algo positivo o negativo y como está influye en el desenvolvimiento de sus actitudes frente a la situación que le presentan el ambiente que generan compañeros de trabajo debe de diseñar buenos estilos de liderazgo para un buen desempeño y tal cual para el desempeño del trabajador necesita un centro de motivación, que comienza por el trato que recibe desde la cabeza eso influye en el comportamiento del trabajador , el planteamiento que nos ofrece es la prueba que se realizó se hizo con 200 trabajadores del área de contabilidad para ver su desempeño y ver sus necesidades y lo que estas ocasionaban tanto buenas como malas.

Acá se logró entrevistar a cada uno de los trabajadores para ver si se sentían satisfechos o no con el trabajo que realizaban, un buen trato producía una mayor motivación para trabajar con más actitud y ganas de continuar pero un mal trato y producía ganas de irse y de salir de un ambiente abrumador, quita las ganas de realizar el trabajo con un gran empeño y provoca la insatisfacción del trabajador influencia en sus actitud y la poca perseverancia y empeño al realizar su trabajo.

La satisfacción laboral es el punto clave de todo trabajador, que busca distintos tipos de motivación que busca en el ámbito laboral un trabajador siempre busca estar motivado por el líder para poder ser guiado de manera correcta ser recompensado por un trabajo bien realizado recibir un reconocimiento por logros y aportaciones que este ofrezca y crezca sus ganas de enriquecer su conocimiento y desenvolverse y querer sobresalir de manera continua el ambiente que labora los compañeros de trabajo siempre buscando la colaboración y apoyo , por otro lado la insatisfacción laboral viene de un trato no dable faltas a normas comportamiento poco ético no recibir reconocimiento por logros no recibir la recompensa por un trabajo bien realizado son factores que desmotivan al trabajador y buscan salir del ambiente en el que se encuentran tanto que pueden influir en el autoestima de la persona y sus próximas actitudes en el trabajo.

Factores de satisfacción: La posibilidad promoción o el benéfico de participar activamente el lugar de las finalidades de trabajo son algunos de los motivos que aciertan con mayor intensidad al momento de reconocer la satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria mientras que el prestigio o el status social tienen una parte esencial poca para ellos la universidad nacional de educación a distancia UNED.

Refiere que la motivación, la productividad, el ausentismo y de igual forma el estado de salud, son algunos de los aspectos que están íntimamente relacionados con la satisfacción laboral y que intervienen notablemente en el éxito de cualquier organización. La importancia de este aspecto en el ámbito educativo es notable ya que el grado de satisfacción laboral de los docentes regresa de igual forma sobre los alumnos y sobre la calidad de la educación.

Por otro lado, la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED, 2008) ha realizado una investigación a nivel nacional con la tarea de determinar, por una parte, los factores. Los distintos factores que llevan la satisfacción del docente en el lugar donde labora compensar una exigencia satisfacer sus distintas

necesidades para poder laborar con satisfacción y que estas cubran sus expectativas al cien por ciento sabemos que si el lugar donde se labora no cuenta o cubre las expectativas no se rinde la mejor como trabajador desmotiva al desenvolvimiento que debería de tener. Así mismo sabemos que todo trabajador docente necesita un pinto de motivación que lo ayude a mejorar sus actividades que lo haga sentir capaz de lograr las metas trazadas y transmita esta buena energía con los estudiantes que serán el fiel reflejo de sus conocimientos.

Por otra parte los profesores llegan a sentir mayor satisfacción en la medida que se les permita participar activamente y se les permita ciertos beneficios como obtener mayor autonomía en el desarrollo de sus actividades , que va de la mano con el plan de trabajo que este tenga, también necesita el asesoramiento supervisión de expertos que supervisen el trabajo que realiza para ver si los hace de manera correcta como también ayuda de un experto para enriquecer sus conocimientos y los ayude a empoderarse y obtener confianza en uno mismo lo cual le permite ser proactivo con los estudiantes y estar innovando sus actividades constantemente .

La condiciones que se le presenta al docente van de la mano con el desempeño que este realiza otorgarles ciertos beneficios los ayuda a seguir con sus cambios de mejora notalmente con un objetivo en común que es el aprendizaje correcto para el estudiante disponer de tiempo libre para poder desplazarse del centro de trabajo al hogar es necesario darles el espacio necesario de relajamiento para continuar con sus labores cotidianas, también de la mano ser una persona social en el ambiente y cuidar muy bien de la higiene que este tenga para poder estar en satisfacción total con los compañeros estudiantes director mostrar un buen comportamiento y ganas de seguir aprendiendo y seguir queriendo ser capacitado para poder obtener más ideas innovadoras .

El sueldo de igual manera a lo que puedan pensar la satisfacción de los profesores respecto al sueldo que obtienen esta más relacionada con la falta de

reconocimiento laboral del desempeño que tienen, el estudio de la UNED para obtener un molde de satisfacción laboral del profesorado, al que se ha denominado Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), ha servido para evaluar la satisfacción actual de los profesores con base en esta escala.

El fin es que el grado de Así, mientras que las valoraciones respecto a la realización personal, las condiciones de vida asociadas al trabajo y el diseño del trabajo están por encima de la media, los factores relacionados con la promoción y superiores y el salario se sitúan en un grado de satisfacción medio.

Entonces los factores como el sentir que el trabajo es adecuado para ellos o el tener una buena relación con los compañeros de trabajo son con los que muestran mayor grado de satisfacción. Pero, la posibilidad de promoción o de tener un horario más cómodo, se encuentran en el nivel más bajo de satisfacción por parte de los profesores.

Los factores son casi similares con los que Stephen Robbins plantea, identifica cuatro factores que fomentan la satisfacción de los empleados Trabajo mentalmente estimulante.- Las personas prefieren que les den la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño. Estas características hacen que el trabajo provea un estímulo intelectual. (Stephen, 2005)

Un trabajo bien realizado en el ámbito del docente depende de factores los cuales son un eje indispensable, se necesita un medio estimulante para el docente como es brindarles ciertos benéficos como oportunidades promociones para poder desempeñarse de mejor manera y puedan ofrecer sus distintas capacidades como aplicar sus destrezas la libertad su retroalimentación, esto se basa en adquirir nuevos conocimientos capacitaciones que son necesarias volver un sitio de clases en un ambiente más innovador más libre y aplicar las distintas funciones de aprendizaje como dinámicas grupales para ellos etc.

Ahora otro requisitos para cumplir otra de las satisfacciones laborales es brindar las remuneraciones planteadas al buen servicio ofrecido, un trabajo realizado de manera correcta merece una remuneración esto ayuda al docente a sentir satisfacción por su trabajo sabiendo que lo realiza de manera correcta eficiente una paga por su buena labor también lo auto motiva porque sabe que todo lo realizado las capacitaciones el adquiere nuevos ceñimientos retroalimentarse a información ponerlo en el modo de practica obtuvo buenos resultados y merece su recompensa , pero si no fuera así tuviera un mal pago sabiendo que cumplió todos los requisitos planteados de manera correcta y con un buen ánimo positivo auto desvalora al docente haciéndolo sentir desmerecedor de una buena paga y no encuentre equidad entre su trabajo y la paga brindada .

Las condiciones laborales en el que labora el ambiente del entorno social necesita obtener una total comodidad en algunos estudios realizados se llegó al resultado de que la mayoría de trabajadores prefieren laboral en un ambiente menos peligroso ni incomodo, la mayoría prefiere laboral cerca de su hogar con un buen equipamiento lasa adecuadas para ellos, luego está el compañerismo necesita compañeros que los respalden tener contacto social esto hace que aumente la satisfacción laboral , el comportamiento del líder el director es esencial la satisfacción del docente aumenta cuando el director es más sociable amigable con ellos y elogia su buen desempeño muestra interés en ellos como en sus logros.

Desempeño docente: Sabemos que el trabajo de los profesores este guiado por un punto de relaciones e interrelaciones es una forma de reducir la complejidad y podrían considerarse de tres tipos de factores. Los relacionados al mismo profesor, los relacionados al mismo estudiante y los relacionados al ámbito de trabajo.

Desempeño docente, de ahora en adelante el marco del buen desempeño docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que

caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (MINEDU 2012)

El MINEDU propone los propósitos específicos del marco del buen desempeño docente, en donde se establece un lenguaje común entre los docentes y los ciudadanos con respecto a los diversos procesos de enseñanza.

Impulsar que los docentes reflexionen sobre su propia práctica pedagógica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión docente y que construyan una visión compartida de la enseñanza.

Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Los cuatro dominios del desempeño docente, se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

Los factores asociados al contexto son incontables; sin embargo, podrían formarse dos niveles: El entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: El ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente tiene a su vez, dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos que posean un horizonte llamativo y líneas de acción claras, permite al docente estructurar sus actividades con mayor acierto.

Para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes.

La satisfacción del docente o el desempeño que este realice tiene que ver con las condiciones de trabajo que este tenga, si no está en condiciones correctas para poder laborar no se sentirá satisfecho ni cómodo muchas veces el espacio en el que se labora influye mucho bajo desempeño bajo rendimiento desvalorizado no sentirse capaz de hacer o lograr las metas que se propuso en el ámbito laboral que empezó a laborar un trato no deseado, puede ser una de las muchas causas de este comportamiento o actitud tomada , al realizar un buen trabajo hecho desempeño correcto pacientemente y de una manera dinámica se busca ser recompensado con un buen salario que haga equilibrio con el trabajo realizado

Las dimensiones del desempeño del docente son:

Preparación Para El Aprendizaje De Los Estudiantes.

Enseñanza Para El Aprendizaje De Los Estudiantes.

Participación En La Gestión De La Escuela Articulada A La Comunidad.

Desarrollo De La Profesionalidad Y La Identidad Docente.

En lo concierne al desempeño en el Perú, (Fernandez , 2006) *“afirma que el "desempeño docente se define como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de*

sus actividades laborales” Desempeño docente del docente se refiere específicamente a la realización de sus actividades de manera eficaz, que influya de manera positiva al entorno o ambiente de estudiantes en el que se desenvuelve, ya que esto influirá en ellos de manera positiva o negativa, si el docente tiene un desempeño de actividades de manera dinámica eficaz, trata de llegar a los alumnos es natural que hay una excelente comprensión por parte de ellos.

En cambio si lo que transmite y el desempeño que realiza en sus clases es pésima influirá también de manera negativa, en ellos ya que no captaran de manera correcta lo que intenta transmitir habrán varias consecuencias en ellos, el desempeño que este realiza es un punto clave para el aprendizaje de los estudiantes el docente para realizar un buen desempeño en el lugar de trabajo, tuvo que tener una capacitación correcta específica en el campo que toco desenvolverse, para transmitir los conocimientos y hayan buenos resultados.

Los distintos conocimientos que este posee son resultados de las capacitaciones estudios que este haya obtenido para lograr su desempeño correcto, en el lugar asignado que es claro un centro de estudios, estas distintas actividades realizadas son un conjunto de conocimientos básicos para el desarrolla distintos ámbitos como por ejemplo el desenvolvimiento fluidez al hablar una excelente comprensión lectora o distintas dinámicas para poder interactuar mejor con los estudiantes y de a manera o de las distintas maneras transmitir los conocimientos aprendidos para ellos y ellos lograr captar el conocimiento brindado , con un buen desempeño del docente es normal que haya un buen desempeño y comprensión del estudiante.

Mientras que en España Mateo nos *“manifiesta que es evidente que un ingrediente fundamental en los logros de calidad de un centro, lo constituye la calidad de la docencia producida por su profesorado”* (J.A, 2005) Nos explica que para el desempeño docente del docente se produjo brevemente una capacitación y altos niveles de enseñanza brindados, nos comenta que la evaluación que se les brinda

a los docentes, son evaluaciones con puntos clave que para escoger a los docentes deberían tener un alto nivel de desempeño no recientes si no con años de experiencia para que haya un nivel de desempeño eficiente con un grado de experiencia considerable y lograr influenciar transmitir de manera positiva los conocimientos que se les brinda a los estudiantes.

La experiencia que estos docentes desempeñan es ganada a lo largo de su carrera y practica lograda, estas distintas formas de aprendizaje mostraran su desenvolvimiento frente a un aula de clases y el desempeño que tenga redundando la palabra se necesita que el docente tenga un desempeño excelente frente a los estudiantes ya que es una imagen a seguir tanto éticamente como en la práctica dar los conocimientos necesarios alimentarlos de conocimientos desarrollar sus distintas habilidades.

Las distintas formas de aprender de un docente son básicas, y más si son de una manera activa dinámica frente a os estudiantes y no estar estáticamente con los temas a tratar en clases y esto como se logra con los años de experiencia que este tenga y logre un desenvolvimiento correcto frente a ellos, lograr específicamente captar su atención en él , estas experiencias con los años logran ser necesarias para poder ver su nivel de desarrollo y el grado de desempeño que tenga que realizar lo cual tiene que ser al agrado de ellos con un trabajo bien realizado logra su plena satisfacción y la de los demás.

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una

herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (MINEDU, 2014)

Usualmente el desenvolvimiento del docente en el campo en el que labora ver las capacidades que este tiene los métodos las formas en como innova las clases ver las capacidades que tiene el desenvolvimiento que destaque más que otros pero por las destrezas que realice para la mejora de las clases esta capacitación que tiene descerezas nuevas herramientas de innovación es un requisito esencial para todos los docentes en general contar con esa competencia ante los demás destacando por usar nuevas y mejores herramientas, de todas formas la educación que se desempeña el método de enseñanza el nivel de desenvolvimiento

La manera en como elabora el desarrollo de sus clases para con los alumnos, ver las maneras innovadoras que tenga para hacerlas más didácticas y logre la comprensión rápida del alumno, ver si el desenvolvimiento que está realizando tiene frutos como una comprensión rápida del alumno de acuerdo al método que utiliza, la forma en que opta por nuevas herramientas para mejorar más la comprensión de clases las nuevas maneras que utiliza, el cómo se desenvuelve la manera en que las explica y que no se aparte de un desenvolvimiento de clases rutinario tenga nuevas expectativas de acuerdo al trabajo que realiza para obtener mejores resultados.

En el país la educación se basa en un acuerdo técnico con el estado, que maneja una supervisión del desenvolvimiento de los docentes ver la manera en como atribuyen a la educación ya que ellos se vuelven una imagen de imitación para los alumnos, la supervisión en la educación que son regidas por los docentes ver la calidad de docente que se ingresa y los resultados que brinden y las mejores que realicen de acuerdo a las capacitaciones que se les brinda para la incorporación de nuevos conocimientos presentes para transmitirla de manera correcta hacia los alumnos.

La labor que el docente debe cumplir para con sus alumnos el acuerdo que ello tiene para con el estado, con la finalidad de lograr que el alumno comprenda y capte de mejor forma el aprendizaje que se le está brindando, al supervisión que el estado realiza de acuerdo y ver las capacidades y las habilidades que el docente tenga de qué manera logra desenvolverse frente de los alumnos, ver si la capacitación que se les brinda también rinde frutos ver el trato que este tenga y si es la manera más correcta y ética, lo maestros son una imagen de imitación porque todo lo que ellos realizan serán imitados para con los alumnos por eso siempre se exige saber sobrellevar las circunstancias, mostrar las normas éticas para que los alumnos también las apliquen.

El propósito de todo docente es el aprendizaje logrado en los alumnos ya que son la base esencial de todo ver las herramientas que utilicen los docentes para el aprendizaje las nuevas técnicas que utilicen innovarlas constantemente para no volverlas rutinarias y un espacio común agrado de los alumnos que produzcan nuevas mejores en ellos con nuevos conocimientos ya que el conocimiento está en constante cambio actualizar las teorías ser más imaginativos innovadores y dinámicos en la interacción con los alumnos, que exista una buena relación tanto alumno maestro, un buena herramienta es estar en constante interacción con los alumnos, esto demuestra el gran desempeño del docente eficaz con todas las capacidades exactas para brindar un buen desempeño en la institución .

Dimensión reflexiva: El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. El autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de Enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, así como el conocimiento de las

Características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. El docente precisa elaborar juicios

críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado.

De esta manera el docente observa las actividades que el mismo realiza y analiza si son las más correctas frente a la situación que se les presenta, ver si las realiza de la forma correcta y el entorno laboral que los rodea ver si también realizan las actividades de una manera correcta, ver cómo se maneja el ambiente donde labora y si estas también son las adecuadas, ver la forma de enseñanza que tenga y si utiliza las herramientas correctas para lograr obtener un resultado correcto con la finalidad de que todos los alumnos tengan una comprensión y aprendizaje correcto como innova las técnicas que tiene para que los alumnos comprendan y tengan un mejor aprendizaje.

Dimensión relacional: La docencia es esencialmente una relación entre personas que asisten a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y Flexibilidad. En estas relaciones, el docente aprende en la interacción con los estudiantes, principales sujetos de su trabajo pedagógico, valorando sus diferencias individuales y características socioculturales. En nuestro país, muchos docentes aprecian muy especialmente estas características, sobre todo el

conocimiento que llegan a tener de sus estudiantes y las buenas relaciones que logran entablar con ellos, rasgo típico de los buenos desempeños docentes. La construcción de vínculos no solo surge y se desarrolla en el aula. Hay otros ámbitos en los que el docente requiere proceder de la misma manera, como el de sus elaciones con la familia y la comunidad, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia.

Dimensión colegiada: El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios — los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación, que se advierte en la vida institucional, posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza. Corresponde al docente compartir la visión y misión institucionales, apropiándose de sus valores e ideario. El maestro forma parte de la cultura escolar y es permeable a sus creencias y prácticas. Su labor individual adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución a la que pertenece. La identidad profesional de los docentes se construye, en gran medida, en los espacios sociales y laborales que ella promueve. En la escuela, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado. Sus órganos de gestión requieren, asimismo, una composición plural y que los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen. La planificación y desarrollo de la enseñanza en la escuela, a la que todos aspiramos para que se logre concretar la misión institucional, solo es posible si sus miembros —los docentes— comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer. La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada.

Dimensión ética: La dimensión ética se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional. El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor gran calidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país, y pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas.

Dimensión cultural: Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

Ver cómo se desenvuelve frente al entorno que lo rodea las costumbres que este tenga , la manera en cómo se desenvuelve frente a ellos en los distintos aspectos como encomios, políticos ver la forma ética en como los lleve y como vea el contexto histórico que este tenga ver los aspectos después un punto nacional el panorama en general local en cómo se encuentra en lugar donde habita e internacional un punto general de cómo va el trayecto de todos en general ver cómo se va evolucionando y mejorando de una manera correcta.

Dimensión política: Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como País, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

Técnicamente la manera de como guíen a sus alumnos inculcando desde un principio los valores de una manera ética las normas que ellos deben de seguir un reglamento ver las actitudes que ellos realicen y tengan frente a las situación y si ponen en práctica de una manera correcta en el ámbito social la manera en como maneje su entorno y tenga equidad con el resto de sus compañeros y como sepa llevarlos llevar un ambiente más armonioso tomando las mejores actitudes para con sus docente y resto de sus compañeros.

Dimensión pedagógica: La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, es decir, de tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa.

La capacidades que el docente tiene viendo como maneja el ámbito de la teoría enseñanza que se le da y la manera práctica ver el desenvolvimiento que este tenga el núcleo de todo para ver de qué manera lleva a su salón y la manera en que guíe a sus alumnos ver los saberes que adquirió para ver cómo se desarrolla en el rol de maestro docente que tiene que realizar, ver como maneja sus

capacidades y la manera en que inculca maneja a sus alumnos y las herramientas que utilice para la comprensión de ellos.

Evaluación docente: Según Saravia mentor, en la actualidad, no se debe solo intentar aprender formas para una satisfactoria motivación, si no aceptar los nuevos conocimientos. Para no estar desactualizado de la enseñanza pedagógica presente el maestro que tiene buen a enseñanza para los niños

De igual manera informa que ser profesor se entiende por obtener una buena responsabilidad por que necesita no solo tener información del presente y la información científica del aprendiza que impone si no de igual manera saber aplicarlo de acuerdo a las necesidades de la actualidad. Entonces tiene que ser innovador aumentar la enseñanza con la práctica, identificar la calidad o el talento de los niños. (Saravia, 1999)

Realiza una observación, el docente no se debe de conformar con las distintas técnicas aprendidas sino también aprender unas nuevas innovar recrear ser más imaginativo, con el pasar del tiempo las distintas formas de pensar han cambiado los distintos modos de vista hayan variado entonces algunas teorías cambiaron, tiene que adaptarse al nuevo conocimiento.

Nunca debe de conformarse con lo aprendido si no adquirir nuevas y mejores formas de aprendizaje ya que al tiempo ha variado y actualmente es necesario interactuar todo el tiempo con los estudiantes y lograr la atención de ellos para que puedan captar la información que se les brinda, siempre tiene que estar abierto a los nuevos conocimientos y enriquecerse a sí mismo para poder enriquecer de conocimientos a sus estudiantes.

No solo basta con aprender los nuevos conocimientos teóricamente si no ponerlos en práctica, así como cambiaron las distintas formas del conocimiento con el pasar

de los años lo aprendido se basa en la práctica y poner en práctica los nuevos conocimientos enriquecer a los estudiantes interactuar con ellos ya que la medida de aprendizajes de ellos también ha cambiado, tiene que lograr obtener la atención de ellos, tiene que pasar de un maestro tradicional a un maestro innovador crear un aprendizaje grupal, innovar con los nuevos logros que va obteniendo la pedagogía y la psicología unidos a las nuevas herramientas.

Montenegro informa que el desenvolvimiento del maestro se comprende como la realización de sus tareas, está constituido por factores relacionados al mismo maestro, al estudiante y al ambiente donde labora y se desenvuelve de distintas maneras el entorno socio- cultural, y el medio institucional, el ámbito del salón de clases y sobre el mismo maestro, mediante una experiencia reflexiva. Esta acción permite la retroalimentación permanente generando mejoras en la práctica y en consecuencia, se le vincula con la calidad educativa. (Montenegro, 2003)

El cumplimiento de las funciones del docente son considerados como su correcto desempeño docente el tema cultural define su ser, todo se ve influenciado por factores externos como internos que ocasionan gran influencia en el desempeño docente, se necesita hacer cambios en la realidad del profesional, es decir en su identidad profesional, en su formación y su cultura en sus paradigmas moldearlos a la realidad actual por los cambios que va pasando la sociedad en la producción de saber y la necesidad de contribuir son necesarios los estrictos cambios en el docente en el método de enseñanza para profesionalizar el trabajo del docente y el ámbito pedagógico.

El ambiente que labora el docente es una contribución para su desarrollo y buen desempeño estar rodeado de gente motivadora con necesidades de aprender y contribuir en el campo educacional es bueno para la mejora de su desempeño se produzca una cooperación de grupo crear nuevas actividades este ambiente de mejora influye a todos de manera positiva promueve la mejora de nuevas técnicas,

informarse sobre nuevas teorías para aprender y llevarlo a la práctica y poder intercambiar ideales con los compañeros de grupo.

La construcción de un buen desempeño del docente es un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y la función que tenga dentro de la sociedad y la cultura la equidad que tenga la retroalimentación que debe ser constante en ellos estar aprendiendo todo el tiempo porque la parición y cambios dentro la sociedad son constantes apartarse a eso y tener un desempeño acorde a lo que se le pide para poder fortalecer de nuevos conocimientos a los estudiantes y obtener grandes resultados de aprendizaje proceso de comprensión y estar actualizados con toda la información brindada no quedarse estancado en una sola ideología de enseñanza estar variando constantemente.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema General

¿Satisfacción laboral y desempeño docente de la IE “Luis Vallejos Santoni” del distrito de Andahuaylillas 2018?

1.2.2 Problema específico

- ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción docente y el desempeño docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje en docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción docente y el desempeño docente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018?

- ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción docente y el desempeño docente en cuanto a la participación en la gestión de la escuela en docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción docente y el desempeño docente en cuanto al desarrollo de la profesionalidad en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018?

1.3 Justificación del estudio

En el actual trabajo de estudio presento una sustentación teórica y práctica. Con referencia a la parte teórica, se realizan consultas a bibliografías para poder analizar las teorías y conceptos relacionados a las variables de estudio que son el la satisfacción laboral y desempeño docente, esto para poder entender la naturaleza de ambas variables, de tal manera entender de qué manera se relacionan, así mismo la recopilación de la información, servirá de apoyo para investigaciones futuras con una problemática similar.

Con referencia a lo practico la presente investigación pretende identificar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente de la IE “Luis Vallejos Santoni” del distrito de Andahuaylillas, por lo que se observó y se determinó la necesidad de conocer la relación de ambas variables, así mismo favorecerá a toda la sociedad y comunidad educativa pues permitirá conocer, identificar y establecer soluciones para la mejora el desarrollo como personas capaces de actuar por sí mismos como y reflexionar sobre nuestro actuar y como integrante de una sociedad.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

- H1: La relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente es significativa en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018.
- H0: No existe relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente es significativa en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018.

1.4.2 Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje en docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018
- Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018
- Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la participación en la gestión de la escuela en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018
- Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto al desarrollo de la profesionalidad en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018.

1.5.2 Objetivo específico

- Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje en docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018
- Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018
- Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la participación en la gestión de la escuela en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018
- Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño en cuanto al desarrollo de la profesionalidad en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de la investigación fue no experimental en vista de que no se manipulará las variables, los datos a reunir se recolectarán en un solo tiempo.

Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006) "La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones"

Tipo de Investigación

Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación que exista entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. (Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio, 2014)

El diseño correlacional es la relación entre dos o más variables pareadas, esto es entre dos o más series de datos. Dentro de este marco nuestra investigación fue de diseño correlacional, porque relacionaremos la satisfacción laboral y el desempeño docente.

El diagrama representativo al que se adapta es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Satisfacción laboral.

O2 = Desempeño Docente

r = Correlación entre Variables.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable de estudio 1:

“Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona” (LOCKE, 1976)

Variable de estudio 2:

Este proceso de desempeño Docente, en la actualidad se exige a todos los docentes del país en torno a las competencias que se espera que dominen durante su carrera profesional, la movilización de sus capacidades profesionales con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica docente, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en los estudiantes aprendizajes significativos y el desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (Minedu, 2012)

Operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
SATISFACCIÓN LABORAL “Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona” LOCKE 1976	La satisfacción laboral está determinada a través de la satisfacción del trabajo donde laboran los docentes, en la satisfacción del salario que estos perciben mensualmente, la satisfacción de las promociones donde adquieren diferentes beneficios, con la satisfacción del reconcomiendo que tienen como docentes, los beneficios que obtienen, las condiciones de trabajo, con la supervisión de su trabajo, satisfacción con sus compañeros y finalmente con la compañía y la dirección.	LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO Aquí se integra la atracción intrínseca al trabajo, las posibilidades de éxito, reconocimiento del mismo, ascenso, aprendizaje, etc. LOCKE 1979	ATRACCIÓN INTRÍNSECA	SIEMPRE (3) CASI SIEMPRE(2) A VECES(1) NUNCA(0)
			POSIBILIDADES DE ÉXITO	
			RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO	
			ASCENSO EN EL TRABAJO	
			OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE	
		LA SATISFACCIÓN CON EL SALARIO Se debe considerar la forma de cómo el dinero es distribuido (equidad). La teoría en estudio (Discrepancia; Locke 1976) hace mención a que la satisfacción con las remuneraciones depende de la diferencia entre el valor asignado al trabajo y el pago recibido, mientras que la teoría de la equidad los individuos comparan sus aportaciones individuales y los beneficios que reciben con los de otros y responden eliminando cualquier desigualdad. Locke 1979	EQUIDAD EN EL SALARIO	
			SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN	
		LA SATISFACCIÓN CON LAS PROMOCIONES Incluye oportunidades de formación o bases de apoyo para una posterior promoción. LOCKE 1979	OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN	
			OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN	

		LA SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO Incluye las aprobaciones, elogios, y cuanto loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto a él mismo. Según investigaciones de Locke (1976), este punto es uno de los elementos o factores más mencionados como causa de satisfacción e insatisfacción. Locke (1979)	APROBACIONES	
			ELOGIOS	
			CRÍTICAS	

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
Desempeño docente: La satisfacción del docente o el desempeño que este realice tiene que ver con las condiciones de trabajo que este tenga, si no está en condiciones correctas para poder laborar no se sentirá satisfecho ni cómodo muchas veces el espacio en el que se labora influye mucho bajo desempeño bajo rendimiento desvalorizado no sentirse capaz de hacer o lograr las metas que se propuso en el ámbito laboral que empezó a laborar un trato no deseado, puede ser una de las muchas causas de este comportamiento o actitud tomada, al realizar un buen trabajo hecho	El desempeño laboral en el área de la docencia es importante en vista que permite visualizar las características más relevantes referidas a su situación actual dentro de su centro laboral, por lo tanto, el desempeño laboral es la situación en que actualmente se encuentra el docente en su centro de trabajo.	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES. Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y de evaluación del aprendizaje. MINEDU 2012	Planificación del trabajo pedagógico	SIEMPRE (3) CASI SIEMPRE(2) A VECES(1) NUNCA(0)
			Dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares	
			Selección de materiales educativos	
			Estrategias de enseñanza y evaluación	
		ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la	Clima favorable al aprendizaje	
			Manejo de los contenidos	
			Motivación permanente de sus estudiantes	
			Estrategias metodológicas y de evaluación	

pacientemente y de una manera dinámica se busca ser recompensado con un buen salario que haga equilibrio con el trabajo realizado.		estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje; además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. MINEDU 2012	Utilización de recursos didácticos	
			Uso de criterios e instrumentos	
		PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD. Comprende la participación de la gestión en la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje, refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la	Gestión en la escuela	
			Comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa	
			Se capacita constantemente	
			Participación en la elaboración del PEI	
			Contribución al establecimiento de un clima institucional favorable	
			valoración y respeto a la	

		valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. MINEDU 2012	comunidad y sus características	
		DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE. Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. MINEDU 2012	Corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.	
			Práctica y formación docente	
			Práctica pedagógica	
			Trabajo en grupo	
			Participación en actividades de desarrollo profesional.	
			Manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población está constituida por el personal docente de la IE Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas, las cuales están conformadas por 19 docentes.

2.3.2. Muestra

La muestra es no probabilística no aleatoria conformada por 19 docentes de la institución educativa en mención.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Descripción del instrumento

- a. **Observación sistemática directa.** Se usó esta técnica para observar la satisfacción laboral con relación al desempeño docente.
- b. **La encuesta.** Esta técnica fue empleada para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño docente, se elaboraron encuestas diseñadas para cada variable para poder consolidar la información y se redactó.
 - **Objetivo:** La encuesta es una técnica fiable al momento de realizar recojo de datos en numerosos grupos de estudio, en este caso se diseñó para cada variable de estudio.
 - **Título del instrumento de recolección de datos:** Cuestionario de recojo de información – Satisfacción laboral y desempeño docente.
 - **Tipo de instrumento:** Se utilizó el cuestionario como instrumento
 - **Técnica de aplicación:** La encuesta se realizó por observación directa

- **Sujetos muestrales:** El cuestionario tuvo como finalidad recabar datos de los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” del distrito de Andahuaylillas

2.4.2. Validación de Instrumentos

La validez de los instrumentos se estableció mediante juicio de experto de la Escuela de Postgrado de nuestra casa de estudios superiores con conocimiento de causa en el área materia de investigación, a quien se le entregará juntamente con los instrumentos para ser validados la matriz de consistencia y las matrices de operacionalización de variables que a continuación se detalla en el cuadro:

CUADRO DE VALIDACIÓN

N°	DOCENTES EXPERTOS	PORCENTAJE DE VALIDACIÓN
01	Dr. Flavio Ricardo Sanchez Ortiz	80
02	Dr. Edgar Enríquez Romero	80
03	Dr. Edwar Jesús Aguirre Espinoza	80

Fuente: Elaboración propia.

2.4.3. Confiabilidad del instrumento

Para la presente investigación se recurrió a la confiabilidad del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach:

Con este evaluaremos la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems es común emplear el coeficiente alfa de Cronbach cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo Likert; El coeficiente α de Cronbach puede ser calculado por medio de la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total (Hernández Sampieri et al, 2003). Para calcular el coeficiente de confiabilidad se usó el "coeficiente alfa de Cronbach (α)" Córdova (2009), cuya ecuación es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad de la prueba o cuestionario

k : Número de ítems del instrumento

S_t^2 : Varianza total del instrumento.

2.5. Método de análisis de datos.

Para la presente investigación, se realizaron preguntas a los docentes de la IE "Luis Vallejos Santoni" del distrito de Andahuaylillas para obtener información sobre satisfacción laboral y desempeño docente, cuyos datos se procesarán en el programa SPSS - 23, donde se realizará la tabulación respectiva de las encuestas para la posterior elaboración de los gráficos respectivos para cada ítem y finalmente concluir. Éstos sirvieron para dar solución a la realidad problemática del presente estudio, planteando así las conclusiones y recomendaciones a las que se llegará.

2.6. Aspectos éticos

HONESTIDAD: Todos quienes participen en una investigación y en la medida de su capacidad de intervención y/o de influencia, deberán cuidar en su propia conducta, y, en lo posible, en la de los otros participantes, las exigencias de la moral y las buenas costumbres.

JUSTICIA: La investigadora debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. La investigadora está también obligada a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación

RESPONSABILIDAD SOCIAL: La investigación cumple no solo un fin académico sino también social. Esta proyección se habrá de concretar de acuerdo a la naturaleza de su actividad, tema y recursos a emplearse. En su proyección social la investigación deberá poner de manifiesto, en lo pertinente, el respeto y cuidado del medio ambiente, evitando acciones lesivas a la naturaleza y a la biodiversidad.

IV. RESULTADOS

Para el procesamiento estadístico de la variable satisfacción laboral, el mismo que tiene 7 dimensiones las cuales, cuya escala de respuestas fueron siempre, casi siempre, A veces con un puntaje de 0 a 3; para el proceso de tabulación se ha creado un baremo de acuerdo a las repuestas y puntaje alcanzado como sigue:

escala de calificación	d1	la satisfacción con el salario	la satisfacción con las promociones	la satisfacción con el reconocimiento	la satisfacción con los beneficios	la satisfacción con las condiciones de trabajo	la satisfacción con la supervisión	la satisfacción con los compañeros	satisfacción laboral
		d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	v1
Siempre		9 a 12	9 a 12	9 a 12	9 a 12	9 a 12	9 a 12	9 a 12	63 a 84
Casi siempre		5 a 8	5 a 8	5 a 8	5 a 8	4 a 6	4 a 6	4 a 6	35 a 40
A veces		<=4	<=4	<=4	<=4	<=3	1	<=3	<=20

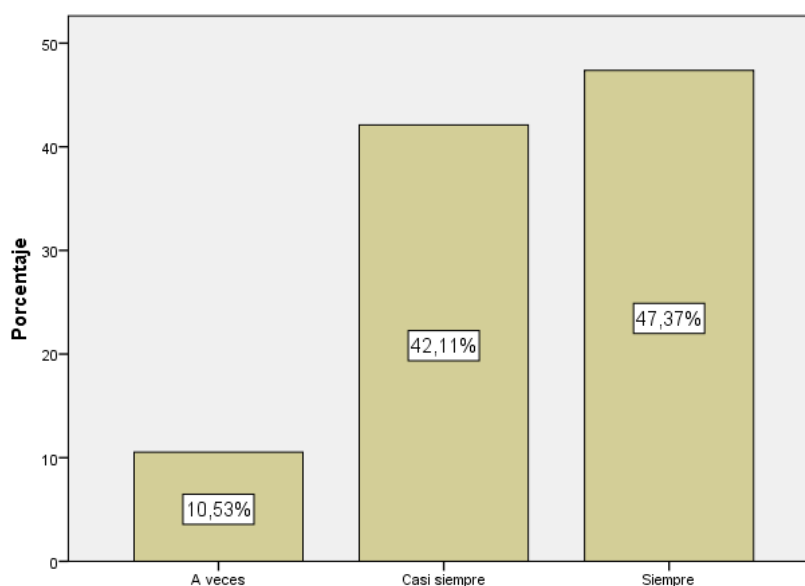
Para medir la variable de desempeño docente, se presentan cuatro dimensiones y 0 ítems, el puntaje de calificación es también de 0 a 3 y el baremo es como sigue:

escala de calificación /d1	preparación para el aprendizaje de los estudiantes	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	desempeño docente
	d1	d2	d3	d4	v2
Siempre	11 a 15	11 a 15	11 a 15	11 a 15	41 a 60
Casi siempre	6 a 10	6 a 10	6 a 10	6 a 10	21 a 40
A veces	<=5	<=5	<=5	<=5	<=20

Tabla 1: Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	10,5	10,5	10,5
	Casi siempre	8	42,1	42,1	52,6
	Siempre	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1: Desempeño Docente

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

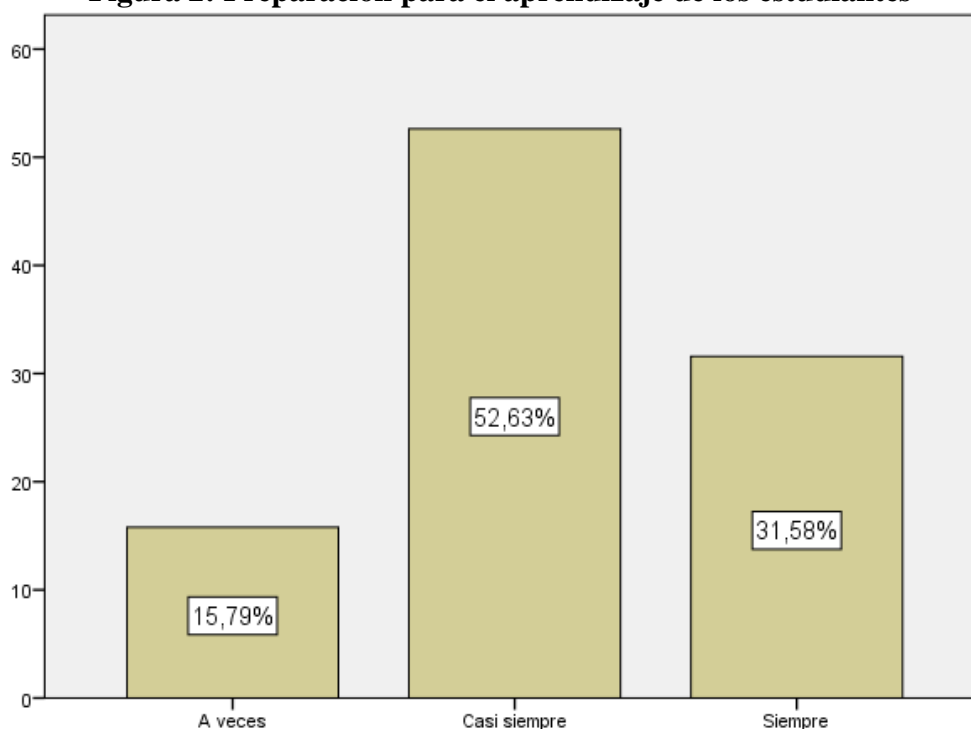
Con respecto al desempeño docente, se observó que el 42.11% de los docentes manifestó que “casi siempre” están satisfechos con la labor que realizan o desempeñan, mientras que el 47,37% indican que están “Siempre” satisfechos con la funciones que realizan en el centro donde laboran, mientras que el 10,53% menciona que “A veces” están satisfechos con el desempeño Docente en el ambiente en el que laboran. Entonces llegamos a la conclusión de que el desempeño docente es apacible porque laboran de manera cómoda gozando de los beneficios que les ofrece y

realizando su desempeño en el ámbito estudiantil, mientras que otro grupo indica que se sienten satisfechos de manera regular que hay algunas modalidades que no son de su total satisfacción por el otro lado observamos que en su minoría son totalmente insatisfechos con lo que realizan no están de acuerdo con el manejo el trato ni el ambiente que se les brindo entonces tampoco ejercen un buen desempeño como docentes ante los estudiantes.

Tabla 2: Preparación Para El Aprendizaje De Los Estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	15,8	15,8	15,8
	Casi siempre	10	52,6	52,6	68,4
	Siempre	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

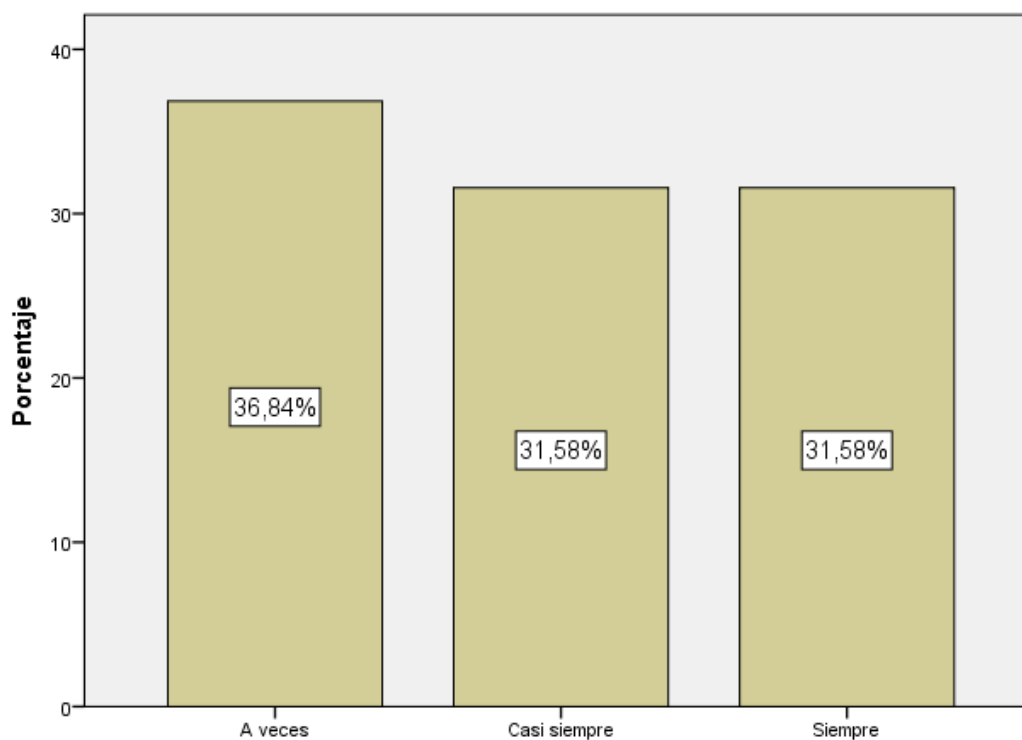
Con respecto a la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se observó que el 52,63% casi siempre no tienen un buen método de aprendizaje para poder preparar a los estudiantes, en cambio el 31,58% siempre muestran una buena preparación de aprendizaje para los estudiantes, mientras que el 15,79% a veces muestran tener una correcta preparación para el aprendizaje de los estudiantes. En este aspecto se realizó la encuesta donde observamos que la mayoría recibe una apta

capacitación para poder innovar y pueda desenvolverse de manera correcta frente a los estudiantes la gran mayoría está en constante innovación aprendizaje por parte de ellos ya que los temas cambian y debe de alimentarse de la información pasado y la actual tiene un plan de preparación correcta, por otro lado una grupo de ellos y no en su totalidad indican que siempre de todas maneras se les brinda una capacitación necesaria para poder desenvolverse en el ámbito del docente y aprender nuevas cosas y mejorar distintos aspectos, pero un grupo de la minoría indica que a veces se les brinda cierta capacitación o cuentan con esta preparación capacitación para poder mejorar ciertas habilidades y demostrarlas frente a los estudiantes ese a veces puede influir de mala manera en el desempeño que tengan frente al campo estudiantil es necesario recibir si o si la capacitación o prepararlos en todos los aspectos, si no es alguien que pueda desenvolverse de manera correcta o pueda brindar la información necesaria para el estudiante .

Tabla 3: Enseñanza Para El Aprendizaje De Los Estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	36,8	36,8	36,8
	Casi siempre	6	31,6	31,6	68,4
	Siempre	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3: Enseñanza Para El Aprendizaje De Los Estudiantes

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

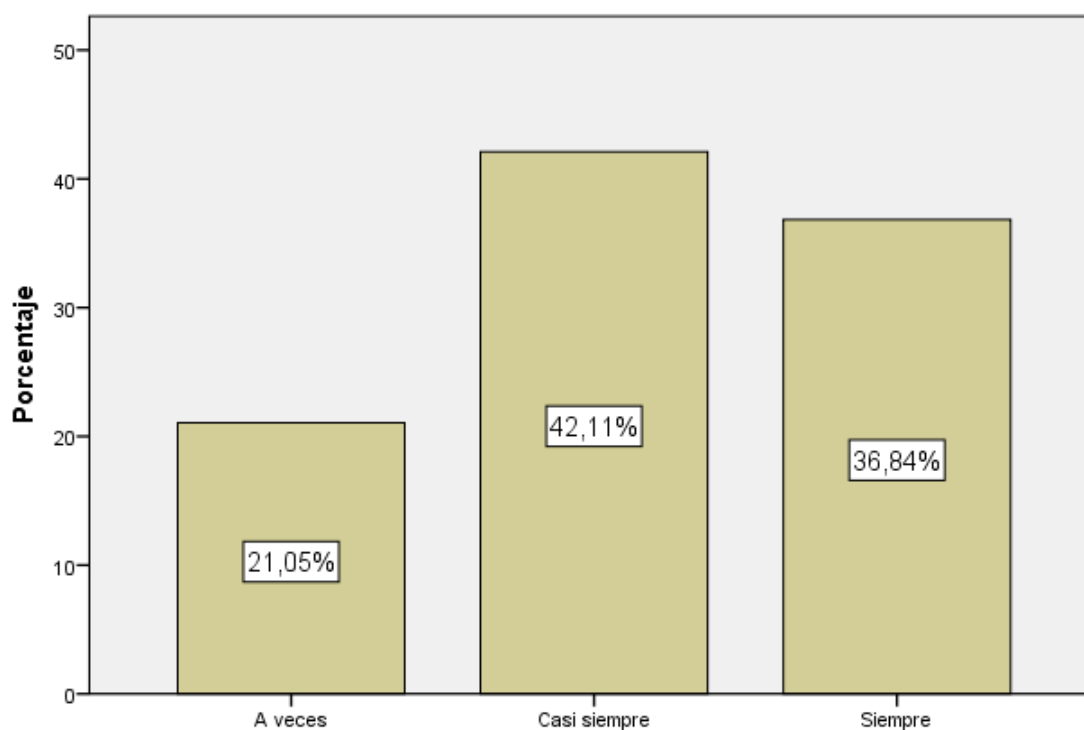
Con respecto a la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se observó que el 31,58% casi siempre cuenta con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 31,58 siempre está a falta de una buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, y el 36,84% a veces obtiene la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. En la encuesta que se realizó a los docentes un

grupo mayoritario respondió que a veces reciben la adecuada enseñanza para poder dársela a los estudiantes y puedan guiarlos de manera correcta este factor es esencial para el aprendizaje de los estudiantes ya que si el docente no cuenta con la información adecuada influye de manera negativa en ellos sin lograr captar la información necesario por otro lado otro grupo informo que casi siempre tienen la adecuada enseñanza para brindársela a los estudiantes casi siempre cuentan con la información correcta o ellos mismos se inyectas de conocimientos para poder generar una nueva forma de aprendizaje para ellos y puedan captar las ideas generales y otro grupo de igualitario respondió que siempre cuenta con la enseñanza para poder desenvolverse en el aprendizaje a los alumnos estudiantes están en constante enseñanza innovando formas maneras de poder brindarles el aprendizaje correcto.

Tabla 4: Participación En La Gestión De La Escuela Articulada A La Comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	21,1	21,1	21,1
	Casi siempre	8	42,1	42,1	63,2
	Siempre	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4: Participación En La Gestión De La Escuela Articulada A La Comunidad

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

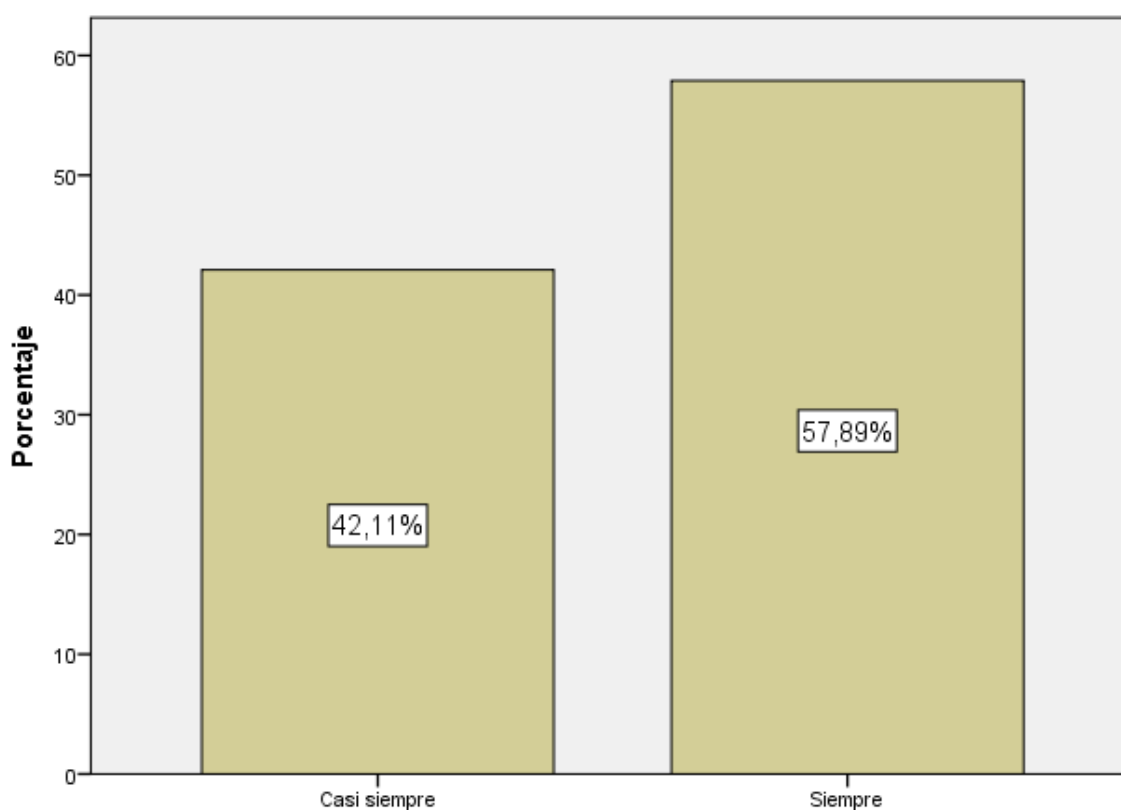
En esta dimensión de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se observó que el 42,11% casi siempre está en la participación en la gestión de la escuela articulada, mientras que el 36,84% siempre está en la participación en la gestión de la escuela articulado, por lo que el 21,05% a veces está en participación con la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

En esta dimensión ya mencionada se toma en cuenta la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en esta encuesta se respondió o se dio los resultados de que una mayoría casi siempre está en constante participación en la gestión de la escuela la manera en que labora realiza las actividades para la escuela como maneja sus distintos aspectos y la relación con la comunidad ya que es un apoyo para tal mediante los estudiantes y las actividades dinámicas que puedan realizar estar en constante apoyo con ellos , pero una cantidad menos que la primero afirmo que siempre está en constante apoyo a la escuela donde laboran el desenvolvimiento que tiene la gestión que realizan las actividades y una parte regular afirmo que a veces está en contante interacción con la gestión de la escuela para la comunidad suelen ayudar como también no están en constante dinámica de ayuda para con ellos son netamente de los estudiantes y para brindarles el adecuado aprendizaje .

Tabla 5: Desarrollo De La Profesionalidad Y La Identidad Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	42,1	42,1	42,1
	Siempre	11	57,9	57,9	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5: Desarrollo De La Profesionalidad Y La Identidad Docente

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

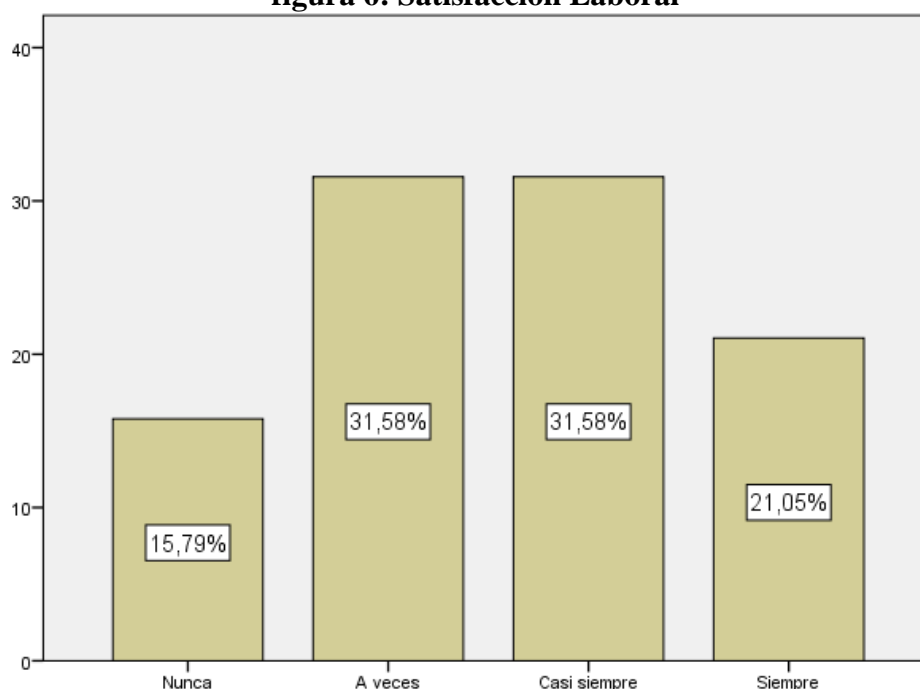
En esta dimensión del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente se observó que el 42,11% casi siempre esta con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del mismo mientras que el 57,89% siempre cuenta con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

En el ámbito del profesionalismo dieron la respuesta de que una gran mayoría cuenta con el estudio adecuado y el desarrollo de su profesionalidad es la correcta que cumple todas normas reglas impuestas, una ética laboral está en constante innovación de acorde a su carrera instruirse de manera correcta poniéndose al día con la información actualizada para poder brindarla , el docente muestra su identificación mediante su desenvolvimiento laboral la manera en que instruye a los estudiantes la forma de dirigirse que haya un margen de respeto siempre tomando como punto de eje la enseñanza correcta para sus estudiantes por otro parte , otro grupo notable respondió que casi siempre tienen cuenta el desarrollo profesional el desarrollo desenvolvimiento de ellos mismos la manera correcta u optan por otros métodos y tal como también la identificación del docente .

Tabla 6: Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	15,8	15,8	15,8
	A veces	6	31,6	31,6	47,4
	Casi siempre	6	31,6	31,6	78,9
	Siempre	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

figura 6: Satisfacción Laboral

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En esta dimensión de la Satisfacción Laboral se observa que el 31,58% casi siempre obtiene la satisfacción laboral mientras que el otro 31,58% a veces no se siente satisfecho laboralmente, por otro lado el 15,79% nunca obtiene esa satisfacción laboral y el 21,05% siempre obtiene siente esa satisfacción laboral .

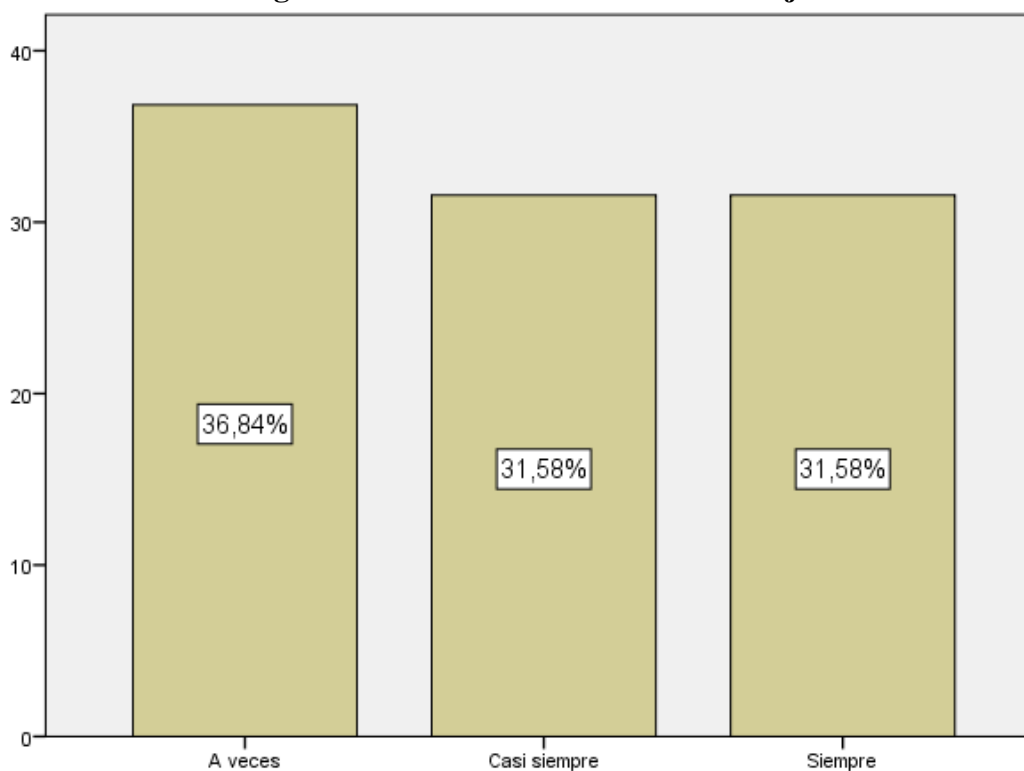
Del grupo de docentes que se encuesta se vio que la mitad de ellos tienen satisfacción laboral están de acuerdo con todo lo implementado el ambiente en el que laboran de

acuerdo con el líder que tienen en la cabeza o director conformes con los compañeros que tienen y el apoyo que reciben y la otra mitad a veces encuentra la satisfacción laboral completa porque tienen ciertos desacuerdos o no están de acuerdo con algunos ámbitos de trabajo ya sea el manejo de la escuela el ambiente donde laboran o los compañeros que tienen alrededor y una parte regular respondió que siempre están conformes y tiene satisfacción laboral por todo lo que se les brinda en todos los ámbitos tanto como el apoyo como el ambiente laboral la implementación etc., y una minoría respondió que nunca se sienten satisfecho con ninguno de estos factores ni con el compañerismo que tienen ni el ambiente que laboran ni de acuerdo con la forma de manejo de la escuela en la que laboran.

Tabla 7: La Satisfacción Con El Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	36,8	36,8	36,8
	Casi siempre	6	31,6	31,6	68,4
	Siempre	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7: La Satisfacción Con El Trabajo

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

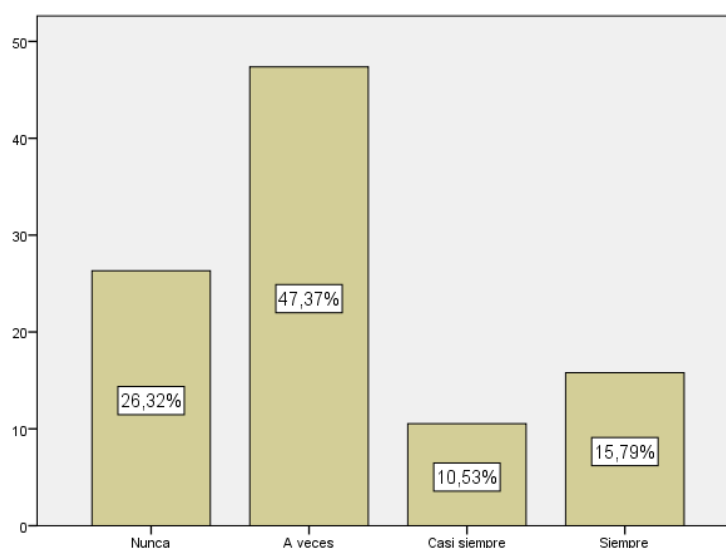
En esta dimensión de la Satisfacción con el trabajo se observa que el 31,58% casi siempre siente satisfacción con su trabajo, mientras que el otro 31,58% siempre está satisfecho con su trabajo, por otro lado el 36,84% a veces siente satisfacción con el trabajo que tiene. En este ámbito realizamos la encuesta de la satisfacción con el

trabajo que ejercen a lo que una mayoría indico que a veces logra sentir satisfacción con el trabajo que realiza en el centro donde labora, que hay lagunas cosas que le impiden llegar a sentir esa satisfacción completa con el trabajo que ejerce realiza diariamente con los estudiantes tal vez el ambiente influye demasiado en el trabajo que ejercen , por otro lado también una parte indico que casi siempre logra sentir satisfacción con el trabajo que realiza de la manera correcta con sus distintas actividades mejorando las actividades rutinarias pero una cantidad casi igual a las demás respondió que siempre logra sentir satisfacción por lo que realiza y la forma en la que lo realiza sintiendo una total satisfacción con el trabajo que realiza desempeña en el lugar donde labora, se siente satisfecho con todos los factores que se le presenta y como él se adapta y ejerce una labor de acuerdo a las exigencias y esto logra que puedan sentir satisfacción por el trabajo que realizan observando buenos y mejores resultados.

Tabla 8: La Satisfacción Con El Salario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	26,3	26,3	26,3
A veces	9	47,4	47,4	73,7
Casi siempre	2	10,5	10,5	84,2
Siempre	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8: La Satisfacción Con El Salario

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

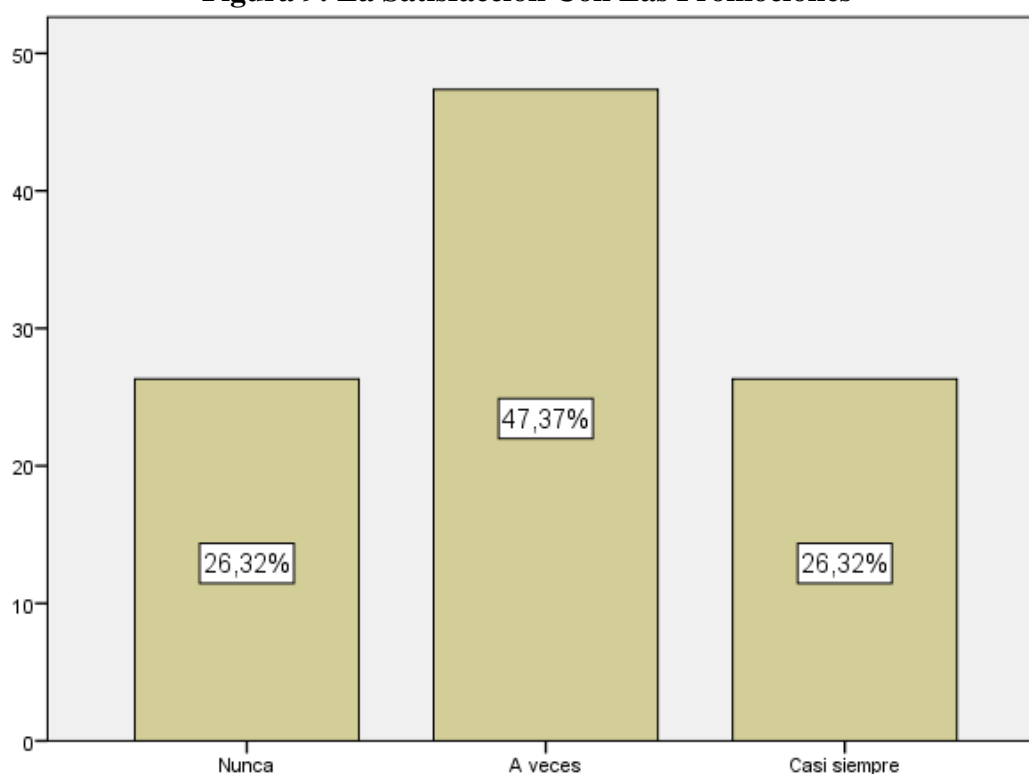
En esta dimensión de la Satisfacción con el Salario se observa que el 10,53% casi siempre se siente satisfecho con el salario que recibe, mientras que el 47,37% a veces se encuentra satisfecho con el salario que recibe, por otro lado el 15,79% siempre esta satisfechito con el salario recibido y el 26,32% nunca se encuentra conforme con el salario que recibe. Un indicador clave es la satisfacción que ellos sienten con el salario que se les brinda en la encuesta que se les realizo se pudo ver que una mayoría respondió que a veces se siente conforme con el salario que se les brinda que no está de acuerdo con el trabajo que realizan esto los hace sentir minimizados como trabajadores no recibir algo acorde a su función desempeña en el centro laboral, por

otro lado una cantidad mínima respondió que siempre están conformes con el salario que reciben de acuerdo con la paga por el trabajo que realizan y el tiempo que invierten, pero también una cantidad mínima un grupo más pequeño indico que casi siempre están de acuerdo con el salario que se les brinda que algunas veces es la correcta y otras no y una cantidad regular informo y respondió que nunca están de acuerdo con el salario que se les brinda que no está de acuerdo con el trabajo que realizan no está acorde a su desempeño y la manera en la que la efectúan de una manera eficaz y correcta y que no reciben el reconocimiento correcto de forma salarial que deberían recibir .

Tabla 9: La Satisfacción Con Las Promociones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	26,3	26,3	26,3
	A veces	9	47,4	47,4	73,7
	Casi siempre	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9: La Satisfacción Con Las Promociones

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

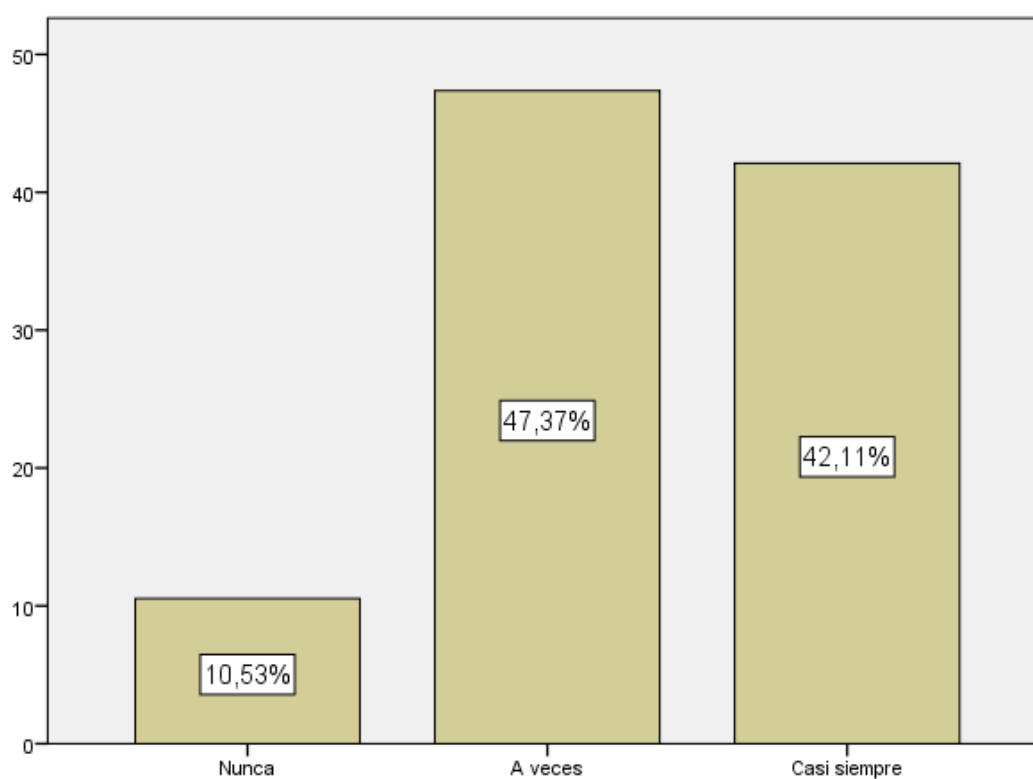
En esta dimensión de la Satisfacción con las promociones se observa que el 47,37% a veces encuentra la satisfacción con las promociones que se les brinda mientras que el 26,32% casi siempre se siente satisfecho con las promociones que se les brinda y el 26,32% nunca muestra satisfecho con las promociones que se les ofrece. Otra dimensión que hay es la satisfacción con las promociones que se les brinda en el

centro donde se labora así como los beneficios también se ofrecen algunas promociones que son consideradas como un extra más que es un beneficio para ellos recibir algo más de lo acordado o que se les impuso los ayuda de manera positiva y este tipo de estimulaciones los hace sentir satisfechos a lo que ellos respondieron en una gran mayoría que a veces se sienten satisfechos con las promociones que se les brinda que a veces se acoplan a su necesidades y son las correctas por otro lado una cantidad regular respondió que casi siempre se sienten satisfechos con las promociones que se les brinda ya que algunas veces se adaptan a ellos como en otras no pero que la mayor parte van de lado de su beneficio y son de gran utilidad , y también una cantidad regular también respondió que nunca están satisfechos con las promociones que se les brinda no se adaptan a sus necesidades no son de gran utilidad que no llenan el ámbito salarial por más que sean ámbito extras los que se les brinda

Tabla 10: La Satisfacción Con El Reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,5	10,5	10,5
	A veces	9	47,4	47,4	57,9
	Casi siempre	8	42,1	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 10: La Satisfacción Con El Reconocimiento

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En esta dimensión de la Satisfacción con el reconocimiento se observó que el 47,37% a veces tiene satisfacción por el reconocimiento que se les brinda, mientras que el 42,11% casi siempre está satisfecho con el reconocimiento que se les brinda y por otro lado el 10,53% nunca está satisfecho con los reconocimientos que se les brinda.

En la siguiente dimensión la cual es la satisfacción con el reconocimiento se refiere a la satisfacción que cada empleado obtiene al recibir un reconocimiento por parte del líder en esta caso el director le da a su empleados una forma de motivarlos ay hacerles saber que le trabajo que realizan es el correcto la manera de efectuar su trabajo esta motivación los influye de manera positiva , en la encuesta que se les realizo la mayoría respondió que a veces sienten esa satisfacción de reconocimiento por parte del líder o director una evocación o un bien hecho por la labor que realizan y una cantidad promedio respondió que casi siempre se sienten satisfechos con el reconocimiento que se les brinda la manera que se les hace saber o que se les informa o evoca sobre una labor y desempeño correcto y la minoría respondió que nunca se siente satisfecho con el reconociendo que se les brinda no sienten satisfacción por que no es la correcta o en algunas ocasiones solo las obvian y pasan por alto el reconocer la labor correcta que puedan realizar y no se sienten motivados con el ambiente esto repercute en lo emocional y autoestima porque disminuye su trabajo y no los reconocen como tales.

4.1 PRUEBA DE HIPOTESIS

Hipótesis General

H1: La relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente es significativa en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018.

H0: No existe relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente es significativa en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018.

Tabla cruzada DESEMPEÑO DOCENTE *SATISFACCIÓN LABORAL

Recuento

		SATISFACCIÓN LABORAL				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
DESEMPEÑO DOCENTE	A veces	2	0	0	0	2
	Casi siempre	0	2	6	0	8
	Siempre	1	4	0	4	9
Total		3	6	6	4	19

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,125 ^a	6	,658
Razón de verosimilitud	3,112	6	,558
Asociación lineal por lineal	,443	1	,503
N de casos válidos	19		

12 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

Se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.658, un valor positivo, es decir que existe una relación entre satisfacción laboral y desempeño docente, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

Hipótesis Específicas

H1: Existe relación significativa entre la Satisfacción trabajo y el desempeño docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje en docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018

HO: No existe relación significativa entre la Satisfacción trabajo y el desempeño docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje en docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018

		SATISFACCIÓN TRABAJO				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
DESEMPEÑO DOCENTE	A veces	2	0	0	0	2
	Casi siempre	0	2	6	0	8
	Siempre	1	4	0	4	9
Total		3	6	6	4	19

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,603 ^a	12	,799
Razón de verosimilitud	15,934	12	,194
Asociación lineal por lineal	1,372	1	,241
N de casos válidos	70		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Análisis:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.799, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la satisfacción y el desempeño docente, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

H1: Existe relación significativa entre la Satisfacción con el salario y el desempeño docente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018

HO: No existe relación significativa entre la Satisfacción con el salario y el desempeño docente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018

		SATISFACCION CON EL SALARIO				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
DESEMPEÑO DOCENTE	A veces	2	0	0	0	2
	Casi siempre	0	2	6	0	8
	Siempre	1	4	0	4	9
Total		3	6	6	4	19

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,603 ^a	12	,729
Razón de verosimilitud	15,934	12	,194
Asociación lineal por lineal	1,372	1	,241
N de casos válidos	70		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Análisis:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.729, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la satisfacción con el salario y el desempeño docente, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

H1: Existe relación significativa entre la Satisfacción con las promociones y el desempeño docente en cuanto la participación en la gestión de la escuela en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018

HO: No existe relación significativa entre la Satisfacción con las promociones y el desempeño docente en cuanto la participación en la gestión de la escuela en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018

		SATISFACCIÓN CON LAS PROMOCIONES				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
DESEMPEÑO DOCENTE	A veces	2	0	0	0	2
	Casi siempre	0	2	6	0	8
	Siempre	1	4	0	4	9
Total		3	6	6	4	19

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,355 ^a	9	,694
Razón de verosimilitud	13,601	9	,137
Asociación lineal por lineal	2,439	1	,118
N de casos válidos	70		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

Análisis:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.694, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la satisfacción con las promociones y el desempeño docente, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

H1: Existe relación significativa entre la Satisfacción con el reconocimiento y el desempeño docente en cuanto al desarrollo de la profesionalidad en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018

HO: No existe relación significativa entre la Satisfacción con el reconocimiento y el desempeño docente en cuanto al desarrollo de la profesionalidad en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018

		SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
DESEMPEÑO DOCENTE	A veces	2	0	0	0	2
	Casi siempre	0	2	6	0	8
	Siempre	1	4	0	4	9
Total		3	6	6	4	19

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,463 ^a	12	,771
Razón de verosimilitud	17,423	12	,134
Asociación lineal por lineal	,026	1	,872
N de casos válidos	70		

a. 16 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Análisis:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.771, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la satisfacción con el reconocimiento y el conocimiento sobre Auditoria Tributario, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

V. DISCUSIÓN

En la investigación realizada por Domínguez (1999), realizó una investigación en el desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académico profesional de obstetricia de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de magister en Medicina. Las conclusiones del estudio dan cuenta que los factores de desempeño docente y métodos didácticos influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes. Así, el factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un peso de 1,42 del mismo modo, el factor métodos didácticos también influyen significativamente incrementando el rendimiento académico de los estudiantes en 1,26 y el factor influencia conjunta del desempeño docente y métodos didácticos no tienen participación significativa en el rendimiento académico de los estudiantes. Nivel de calidad de la formación de los alumnos.

En su estudio el autor García (2008) realizó una investigación en relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente, según los estudiantes de la facultad de educación de la universidad nacional Federico Villareal. Para optar el grado académico de Magister en administración de la educación universitaria en la UNMS. En su conclusión N° 1 define: A nivel global cómo el valor $P=0,00<0,05$ podemos afirmar que la ejecución curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes según los estudiantes de la facultad de educación de la universidad nacional Federico Villarreal con una correlación de nivel medio de 84,7 %.

Y por último Rincón (2005), quien realizó una investigación titulada Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas, presentada a la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villareal para optar el grado de Magister en educación

El objetivo general fue demostrar el grado de relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la instituciones educativas del mencionado lugar .La

metodología empleada fue el descriptivo transversal-correlacional, utilizando como muestra los alumnos, docente y directores de las nueve instituciones educativas del lugar de estudio llegando a la siguiente conclusión, que "entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación en las instituciones educativas del valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas". (p.27).

Los datos relacionados al desempeño de los docentes no permiten concluir que en la mayoría de los centros educativos del lugar existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto está influenciado entre otros por el estilo de liderazgo de los directores.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación los resultados notables permiten alcanzar los objetivos planteados, aclarando los problemas establecidos y permitiendo identificar la influencia de satisfacción laboral con el desempeño docente de los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018, entonces con respecto al desempeño docente, se observó que el 42.11% de los docentes manifestó que casi siempre están insatisfechos con la labor que realizan mientras que el 10,53% muestra total insatisfacción laboral con el ambiente en el que laboran.

Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción con el trabajo y el desempeño docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje en docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018, se determinó que la Satisfacción con el trabajo se observa que el 31,58 casi siempre siente satisfacción con su trabajo, mientras que el 36,84% a veces siente satisfacción con el trabajo que tiene

Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción con el salario y el desempeño docente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018, la Satisfacción con el Salario se observa que el 10,53% casi siempre se siente satisfecho con el salario que recibe mientras que el 26,32% nunca se encuentra conforme con el salario que recibe.

Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción con las promociones y el desempeño docente en cuanto la participación en la gestión de la escuela en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018, la Satisfacción con las promociones se observa que el 47,37% a veces encuentra la satisfacción con las promociones, el 26,32% nunca muestra satisfecho con las promociones que se les ofrece

Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción con el reconocimiento y el desempeño en cuanto al desarrollo de la profesionalidad en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018, la Satisfacción con el reconocimiento se observó que el 47,37% a veces tiene satisfacción por el reconocimiento que se les brinda, mientras por otro lado el 10,53% nunca está satisfecho con los reconocimientos que se les brinda

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se sugiere que la satisfacción laboral se tome en cuenta en el desempeño del docente, ya que de esta manera se tendrá que mejorar la enseñanza de los alumnos, los cuales tendrán mayor atención a los temas que se les enseñe.

SEGUNDO: Se recomienda que los docentes deben estar satisfechos con el trabajo para que puedan desempeñarse como docente por cuenta propia, al tener insatisfacción en el trabajo se genera un clima laboral muy agreste.

TERCERO: Se recomienda que la institución evalúe el tema del salario el cual ayuda como incentivo al desempeño del docente, al tener una satisfacción con su sueldo se tendrá un docente con mayor predisposición de mejorar los procesos de enseñanza

CUARTO: Se recomienda que se debe trabajar en la mejora de la satisfacción con las promociones para que de esta manera se eleve el desempeño del docente, y se tenga alumnos con mayor conocimiento.

VIII. REFERENCIAS

- Esteve, J. M. (1994). *El malestar docente*. Barcelona: Paidós Iberia S.A.
- Fernandez, C. R. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGrall Hill.
- Herzberg, F. (1959). *Satisfacción laboral*. Lima.
- J.A, M. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*". España: Horsori Barcelona.
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño del docente, modelos instrumentales*. Bogotá: Magisterio.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México : Litografía impramex.
- Roberto Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Saravia, C. (1999). El desempeño del maestro :una reflexión desde la acción. 60-5-13.

ANEXOS



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo HYSSICA ORQUIDEA MORAN BRAVO, identificado con DNI N° 23979870 egresado del Programa Académico de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo (X) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Satisfacción laboral y desempeño docente en la IE Luis Vallejos Santoni"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

La universidad en donde realice dicha investigación solamente me ha dado la autorización para realizar la investigación, pero no para publicar los resultados a través de ningún medio.

FIRMA



Trujillo 31 de julio del 2018



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

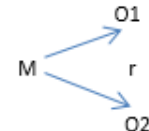
Yo, **HYSSICA ORQUIDEA MORAN BRAVO** docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Satisfacción laboral y desempeño docente en la IE Luis Vallejos Santoni del distrito de Andahuaylillas 2018, de la estudiante MORAN BRAVO, MIROSLAVA MILENKA, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 31 de julio 2018

HYSSICA ORQUIDEA MORAN BRAVO
DNI: 23979870

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMAS GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE /DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018	Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018	La relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente es significativa en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018	<u>VARIABLE DE ESTUDIO</u> SATISFACCIÓN LABORAL La satisfacción con el trabajo La satisfacción con el salario La satisfacción con las promociones La satisfacción con el reconocimiento La satisfacción con los beneficios La satisfacción con las condiciones de trabajo La satisfacción con la supervisión La satisfacción con los compañeros La satisfacción con la compañía y la dirección	NIVEL: Descriptivo Tipo: El nivel de investigación Básico - descriptivo. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional Tipología Transversal  Donde: M: Muestra de estudio O1: Satisfacción laboral O2: Desempeño docente r: relación directa entre satisfacción laboral y desempeño docente.
ESPECÍFICOS. ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje en docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018	ESPECÍFICOS. Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje en docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018	ESPECÍFICOS. Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la preparación para el aprendizaje en docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018	<u>VARIABLE DE ESTUDIO</u> DESEMPEÑO DOCENTE Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	
¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018	Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018	Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	
¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la participación en la gestión de la escuela en docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018	Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la participación en la gestión de la escuela en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018	Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto a la participación en la gestión de la escuela en los docentes de la IE “Luis Vallejos Santoni” de Andahuaylillas 2018		POBLACIÓN Y MUESTRA Población: La población está constituida por el personal docente de la IE Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas, las cuales están conformadas por 21 docentes. 3.5.2. MUESTRA La determinación de la muestra ha sido utilizando la tabla de Addison Wesley y Logan y es como sigue:

¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto al desarrollo de la profesionalidad en los docentes de la IE "Luis Vallejos Santoni" de Andahuaylillas 2018	Determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño en cuanto al desarrollo de la profesionalidad en los docentes de la IE "Luis Vallejos Santoni" de Andahuaylillas 2018	Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en cuanto al desarrollo de la profesionalidad en los docentes de la IE "Luis Vallejos Santoni" de Andahuaylillas 2018	<table><tr><th>Varones</th><th>mujeres</th></tr><tr><td>10</td><td>11</td></tr><tr><td>total</td><td>21</td></tr></table> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTO: Encuestas Cuestionario</p> <p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS: Se emplearon los paquetes estadísticos</p> <p>Cuestionarios Observación directa</p> <p>Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB</p>	Varones	mujeres	10	11	total	21
Varones	mujeres								
10	11								
total	21								

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION
SATISFACCIÓN LABORAL	LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	ATRACCIÓN INTRÍNSECA	20%	5	Se siente atraído por el trabajo que realiza en la institución donde labora.	SIEMPRE(3) CASI SIEMPRE(2) A VECES(1) NUNCA(0)
		POSIBILIDADES DE ÉXITO			Se siente satisfecho con las posibilidades de éxito en el trabajo	
		RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO			Cree usted que existe reconocimiento por su trabajo	
		ASCENSO EN EL TRABAJO			Tiene la posibilidad de ascender a otros puestos de trabajo	
		OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE			Se siente satisfecho con las oportunidades de aprendizaje dentro de su IE	
	LA SATISFACCIÓN CON EL SALARIO	EQUIDAD EN EL SALARIO	16%	4	El salario que usted percibe en comparación con otras profesiones le parece justo	
					El salario que percibe es apropiado para satisfacer sus necesidades	
		SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN			Está conforme con el salario que percibe por el trabajo que realiza	
					La remuneración que percibe le permite desarrollarse profesionalmente	
	LA SATISFACCIÓN CON LAS PROMOCIONES	OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN	8%	2	Recibes adecuada selección y capacitación interna para mejorar tu desempeño docente	
		OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN			En la institución donde laboras le ofrece oportunidades de promoción profesional	

	LA SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO	APROBACIONES	12%	3	El Director se siente satisfecho con la labor que desempeñas	
		ELOGIOS			Te sientes satisfecho con el reconocimiento del director por el esfuerzo y el trabajo bien echo	
		CRÍTICAS			Las críticas en el trabajo son constructivas	
		PENSIONES	12%	3	Las pensiones que percibirá cumplen sus expectativas de jubilación	
		SEGUROS MÉDICOS			Se siente satisfecho con los beneficios de salud que le brinda ESSALUD	
		VACACIONES			Aprovecha sus vacaciones para actualizarse en su carrera profesional	
		CONDICIONES LABORABLES	16%	4	Las condiciones laborales son óptimas en la institución donde laboras	
		FLEXIBILIDAD DE HORARIO			Existe flexibilidad de horario en la IE donde labora	
		FLEXIBILIDAD DE DESCANSO			Existe flexibilidad de descanso en el horario acorde a tus necesidades	
		AMBIENTE LABORAL ÓPTIMO			El ambiente laboral es óptimo en la IE donde labora	
		CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS	8%	2	las supervisiones efectivas mejorarán tu desempeño docente	
		CUALIDADES A NIVEL INTERPERSONAL			Tiene cualidades interpersonales a la hora del trabajo en equipo	
		APOYO Y AMISTAD	4%	1	¿Existe una relación armoniosa y de trabajo en equipo con sus colegas?	
		GRADO DE RESPONSABILIDAD LABORAL	4%	1	Cree usted que la empatía del director mejoraran las relaciones laborales	
TOTAL			100%	25		

ENCUESTA A LOS DOCENTES

SATISFACCIÓN LABORAL

No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

		Siempre 3	Casi siempre 2	A Veces 1	nunca 0
N°	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	A Veces	Nunca
1	Se siente atraído por el trabajo que realiza en la institución donde labora.				
2	Se siente satisfecho con las posibilidades de éxito en el trabajo				
3	Cree usted que existe reconocimiento por su trabajo				
4	Tiene la posibilidad de ascender a otros puestos de trabajo				
5	Se siente satisfecho con las oportunidades de aprendizaje dentro de su IE				
6	El salario que usted percibe en comparación con otras profesiones le parece justo				
7	El salario que percibe es apropiado para satisfacer sus necesidades				
8	Está conforme con el salario que percibe por el trabajo que realiza				
9	La remuneración que percibe le permite desarrollarse profesionalmente				
10	Recibes adecuada selección y capacitación interna para mejorar tu desempeño laboral				
11	En la institución donde laboras le ofrece oportunidades de promoción profesional				
12	El Director se siente satisfecho con la labor que desempeñas				
13	Te sientes satisfecho con el reconocimiento del director por el esfuerzo y el trabajo bien echo				
14	Las críticas en el trabajo son constructivas				

15	Las pensiones que percibirá cumplen sus expectativas de jubilación					
16	Se siente satisfecho con los beneficios de salud que le brinda ESSALUD					
17	Aprovecha sus vacaciones para actualizarse en su carrera profesional					
18	Las condiciones laborales son óptimas en la institución donde laboras					
19	Existe flexibilidad de horario en la IE donde labora					
20	Existe flexibilidad de descanso en el horario acorde a tus necesidades					
21	El ambiente laboral es óptimo en la IE donde labora					
22	las supervisiones efectivas mejorarán tu desempeño laboral					
23	Tiene cualidades interpersonales a la hora del trabajo en equipo					
24	¿Existe una relación armoniosa y de trabajo en equipo con sus colegas?					
25	Cree usted que la empatía del director mejoraran las relaciones laborales					

ENCUESTA A LOS DOCENTES

DESEMPEÑO DOCENTE

Distinguido (as) colega recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **DESEMPEÑO DOCENTE**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónimo e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A Veces	nunca
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	A Veces	Nunca
1	¿Planifica su trabajo pedagógico en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo?				
2	¿Los contenidos del área curricular son pertinentes al contexto socio cultural de los estudiantes?				
3	¿Tiene dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares en una sesión de aprendizaje?				
4	¿Selecciona materiales educativos pertinentes para la construcción de aprendizajes significativos?				
5	¿Selecciona adecuadamente las estrategias, indicadores e instrumentos de evaluación orientados al logro de aprendizajes?				
6	¿Promueve un clima favorable para el aprendizaje de sus estudiantes?				
7	¿Demuestra dominio del tema durante la sesión de aprendizaje?				
8	Los motiva permanentemente para que los estudiantes culminen con éxito sus estudios?				
9	¿Activa los conocimientos previos de sus estudiantes haciéndoles participar activamente?				
10	¿Desarrolla la sesión de aprendizaje en forma Amena y coherente, manteniendo el hilo temático, la atención y la motivación de sus estudiantes?				

11	¿Las estrategias metodológicas planteadas guardan coherencia con las competencias a evaluar?				
12	¿Considera estrategias y actividades variadas para el logro de los aprendizajes?				
13	¿Emplea recursos didácticos pertinentes al logro de los aprendizajes?				
14	¿Emplea adecuadamente los criterios e instrumentos de evaluación para el logro de los aprendizajes?				
15	¿Participa en la gestión escolar desde una perspectiva democrática para contribuir en la comunidad de aprendizaje?				
16	¿Mantiene una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa?				
17	¿Participa en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI de su institución?				
18	¿Contribuye al establecimiento de un clima institucional favorable en la institución donde labora?				
19	¿Existe corresponsabilidad de las familias con respecto a los resultados de los aprendizajes?				
20	¿Cree usted que las buenas prácticas pedagógicas caracterizan la formación del docente?				
21	¿Se actualiza constantemente en su profesión?				
22	¿Tiene manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas?				

GRACIAS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA IE "LUIS VALLEJOS SANTONI" DEL DISTRITO DE ANDAHUAYLILLAS 2018.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

1.3 INVESTIGADOR: HYSSICA ORQUIDEA MORAN BRAVO

CÓMPONO MIENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....


.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

..... del 2018


 Firma
 Dr. Hyssica R. Sánchez Cárter
 DNI. 23703523

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA IE "LUIS VALLEJOS SANTONI" DEL DISTRITO DE ANDAHUAYLILLAS 2018.
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:
 1.3 INVESTIGADOR: HYSSICA ORQUIDEA MORAN BRAVO

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	May Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100 %
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

Julio 2018

Dr. Edilberto Jara Aguirre Espinoza
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma

Dr. _____

DNI. _____

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA IE "LUIS VALLEJOS SANTONI" DEL DISTRITO DE ANDAHUAYLILLAS 2018.
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:
- 1.3 INVESTIGADOR: HYSICA ORQUIDEA MORAN BRAVO

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	May Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100 %
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

El día 15 del 2018

Firma

Dr. Edgar Vences
 DNI. 703 027 2642

“AÑO DEL DIÁLOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL”

Cusco, 03 de agosto del 2018

Dr. Enríquez Romero Edgar

Docente

Escuela de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO: Constancia de encuestas realizadas a los docentes de la institución educativa a la que dirijo.

De mi mayor consideración, doy constancia que la Bach. Hyssica Orquidea Moran Bravo aplico las encuestas a los docentes de la Institución Educativa que dirijo para su tesis titulada: "Satisfacción laboral y desempeño docente en la IE Luis Vallejos Santoni del distrito de Andahuaylillas 2018", la cual tiene como finalidad determinar cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño docente en los docentes de la IE "Luis Vallejos Santoni" de Andahuaylillas 2018".

Agradezco a su atención,



Abel Cusihuaman Laura
Director

I.E. Luis Vallejos Santoni – Andahuaylillas, Quispicanchi